

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce a politika zaměstnanosti ve Slovinské republice

Labour Market and Employment Policy of the Republic of Slovenia

Student: Zuzana Hovadíková

Vedoucí bakalářské práce: Doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2010

Na tomto místě bych chtěla poděkovat zejména Doc. RNDr. Milanovi Šimkovi, Ph.D., vedoucímu mé diplomové práce, který mi byl oporou při psaní této práce, poskytl mi cenné rady a připomínky a nasměroval mě tím správným směrem. Dále by můj dík patřil panu Viljemovi Sprukovi ze Služeb zaměstnanosti Slovinska, který se mi věnoval, a taky panu Zoranovi Kotolenkovi z Ministerstva práce, sociálních a rodinných záležitostí ve Slovinsku za poskytnutí užitečných informací.

Mistopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Ostrava 30. 4. 2010

1	ÚVOD	1
2	TEORETICKO-METODOLOGICKÉ SOUVISLOSTI NEZAMĚŠTNANOSTI	
A	ANALÝZY TRHU PRÁCE	2
2.1	Teoreticko-metodologické souvislosti nezaměstnanosti	2
2.1.1	Vymezení základních pojmů	2
2.1.2	Příčiny nezaměstnanosti z pohledu hlavních ekonomických škol	3
2.1.3	Typy nezaměstnanosti	6
2.1.4	Přirozená míra nezaměstnanosti	8
2.2	Základní východiska pro analýzy trhu práce	8
2.2.1	Základní teoretické předpoklady trhu práce	8
2.2.2	Profesní a územní mobilita na trhu práce	9
2.2.3	Informační zdroje pro analýzy slovinského trhu práce	9
2.2.4	Základní deskriptory pro analýzu časových řad	11
3	ANALÝZA TRHU PRÁCE VE SLOVINSKÉ REPUBLICE.....	13
3.1	Základní informace o Slovinsku	13
3.1.1	Historie	13
3.1.2	Geografické a demografické údaje	14
3.1.3	Administrativní členění Slovinska	15
3.1.4	Ekonomická charakteristika Slovinska	16
3.2	Analýza trhu práce	19
3.2.1	Zaměstnanost	19
3.2.2	Nezaměstnanost a její struktura	23
3.2.3	Institucionální podmínky slovinského trhu práce	26
3.3	Politika zaměstnanosti ve Slovinsku	29
3.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti	31
3.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti	35
4	ANALÝZA VYBRANÝCH SEGMENTŮ TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE.	37
4.1	Zaměstnanost	37
4.2	Nezaměstnanost a její struktura	40
4.3	Institucionální podmínky trhu práce v České republice	44
4.4	Politika zaměstnanosti v České republice	47
4.4.1	Aktivní politika zaměstnanosti	49
4.4.2	Pasivní politika zaměstnanosti	52
5	KOMPARACE VYBRANÝCH SEGMENTŮ TRHU PRÁCE SLOVINSKÉ	
A	ČESKÉ REPUBLIKY	55
5.1	Slovinsko a Česká republika v porovnání s ostatními zeměmi EU-27	55
5.2	Zaměstnanost ve Slovinsku a v České republice	57
5.3	Nezaměstnanost a její struktura – Slovinsko versus Česká republika	61
5.4	Institucionální podmínky slovinského a českého trhu práce	64
5.5	Politika zaměstnanosti ve Slovinsku a v České republice	64
6	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	67
	ZÁVĚR.....	69
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	71
	SEZNAM ZKRATEK	
	SEZNAM PŘÍLOH	

1 ÚVOD

Palčivým problémem současných dnů, týdnů a měsíců je ve většině evropských, ale i dalších, zemí situace na trhu práce. Trh práce byl, stejně jako ekonomiky jednotlivých států, zasažen světovou ekonomickou krizí, která byla důsledkem americké hypoteční krize v roce 2007. O rok později vypukla ekonomická krize i na evropském kontinentu. Následkem těchto krizí je mimo jiné právě i zhoršená situace na trzích práce, a to v podobě stále se zvyšující míry nezaměstnanosti, propouštění z důvodu redukce počtu zaměstnanců či jako důsledek bankrotů firem. Tuto situaci pociťuje jak soukromý tak veřejný sektor a výrazné dopady má tento stav také na veřejné prostředky. Ten si žádá vyšší podíl těchto prostředků na politiku zaměstnanosti, především pak na tu pasivní, kdy se zvyšuje objem peněžních prostředků vyplácený na podporách v nezaměstnanosti a na sociálních dávkách v důsledku zhoršení ekonomické situace občanů.

Vzhledem k tomu, že není možné se zabývat, s ohledem na daný rozsah diplomové práce, situací na všech evropských trzích práce, vybrala jsem si pro svoji práci pouze dvě ekonomiky Evropské unie, a to ekonomiku slovinskou a českou. Obě země, kromě společné minulosti v rámci Rakousko-Uherska, prošly transformací svých ekonomik v devadesátých letech a obě jsou také součástí Evropské unie, a to od roku 2004. Byly zde i další země střední a východní Evropy, které prošly transformací, např. Polsko či Maďarsko, ale za úspěšnější, v této fázi svého vývoje, je považována právě Česká republika a Slovinsko. Slovinsko navíc před třemi lety nahradilo svoji národní měnu, slovinský tolar, za euro.

Tato práce se zabývá především analýzou trhů práce obou zemí, tedy Slovinska a České republiky, ale následně i jejich srovnáním. Druhá kapitola se zabývá teoreticko-metodologickými souvislostmi nezaměstnanosti a základními východisky pro analýzu trhu práce, ovšem těmi stěžejními kapitolami je kapitola třetí a čtvrtá. Ty se již konkrétně zabývají analýzou slovinského a následně i českého trhu práce, včetně politiky zaměstnanosti těchto zemí. Pátá kapitola se pak věnuje komparaci vybraných segmentů trhu práce ve Slovinsku a v České republice, ale i srovnání obou zemí v rámci celé Evropské unie.

Cílem práce je prozkoumat trh práce ve Slovinsku a v České republice, provést srovnání vybraných oblastí a pokusit se najít nástroje, z jedné či druhé země, které by mohly posloužit k vyřešení problémů trhu práce v té druhé zemi.

2 TEORETICKO-METODOLOGICKÉ SOUVISLOSTI NEZAMĚSTNANOSTI A ANALÝZY TRHU PRÁCE

2.1 Teoreticko-metodologické souvislosti nezaměstnanosti

2.1.1 Vymezení základních pojmů

Nezaměstnanost je jedním z klíčových makroekonomických problémů každé ekonomiky, jehož analýzou se zabývá ekonomická teorie. Jedná se o neuspokojenou či neuskutečněnou nabídku práce na trhu práce. [46] Tuto nabídku pak tvoří osoby, které nabízejí pracovní sílu, ale díky nedostatku pracovních míst z hlediska jejich počtu, nebo z důvodu odlišné struktury nabízených pracovních míst, nemohou získat zaměstnání. Mluvíme o osobách, které nepracují, pracovat mohou, chtějí a práci hledají. Tato neuspokojená nabídka může být členěna na:

- *evidovanou*, tvořenou uchazeči evidovanými územně příslušným úřadem práce nebo jinou zprostředkovatelskou agenturou, či
- *nevidovanou*, tvořenou osobami, které si hledající zaměstnání samostatně bez využití služeb státních orgánů práce nebo soukromých agentur. [21]

Jelikož se zaměstnání vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon, nezahrnují se do nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemná výpomoc, dobrovolná práce pro dobročinné účely a další práce nevykonávané za ekonomickým účelem. [29]

V souvislosti s nezaměstnaností je třeba zmínit **faktory**, které ovlivňují její vznik. Mezi plnou zaměstnaností a úplnou nezaměstnaností, tedy pouze mezi teoretickými extrémními existujícími situacemi, se nachází spousta možných i reálně se vyskytujících situací, které závisí např. na dynamice ekonomiky a průběhu hospodářského cyklu, na probíhajících strukturálních změnách, na prováděném vědeckotechnickém rozvoji, rozsahu a formách státních zásahů do ekonomiky, na integračních tendencích či politice a síle odborů na trhu práce. Dále může jít o **sociální** faktory, jako je délka pracovního týdne, věk odchodu do důchodu či výše sociálních dávek. V neposlední řadě to mohou být demografické faktory, vývoj inflace nebo realizovaná mzdová politika a pružnost mezd. [46]

Nezaměstnanost je složitým společenským problémem, jehož **důsledky** se projevují v mnoha úrovních. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou záležitostí, protože dochází k poklesu životní úrovně a ke vzniku ekonomické nejistoty do budoucna, a znamená tak ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé není práce pouze zdrojem osobního důchodu, ale i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu proto někteří vnímají i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti. Možnými důsledky nezaměstnanosti pro jedince může být i změna vnímání času a rozbití struktury denního rytmu, dále také sociální izolace jako výsledek redukce sociálních kontaktů; ztráta participace na cílech širších skupin a společenství; ztráta sociální důstojnosti či prestiže; rozklad rodinných vztahů a změny v postavení v rodině a v neposlední řadě také ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám.

Z těchto důvodů je hlavně **dlouhodobá nezaměstnanost** chápána jako ekonomicky a především sociálně nežádoucí jev, protože představuje velký problém jak pro samotné nezaměstnané, tak pro celou společnost. Dlouhodobě nezaměstnaní se totiž dostávají do nepříznivých životních podmínek (chudoba, rodinné krize), negativně ovlivňují některé sociální instituce (rodinu) a zdraví postižené populace, redukuje její sociální síť, ničí její sociální status a s ním spojené sebevědomí a vylučuje ji z participace na společenském a politickém životě (důsledkem pak mohou být jevy jako alkoholismus, kriminalita, prostituce, drogová závislost, ale i odcizení se od hodnot a vzorců života hlavního proudu společnosti). Dlouhodobá nezaměstnanost tedy narušuje pracovní etiku a demotivuje člověka při hledání svého místa na trhu práce, což v konečné fázi vede k jeho definitivnímu vyloučení z tohoto trhu. Ničí také lidský kapitál nezaměstnaného, protože ten nemůže udržovat, natož pak zlepšovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci. Nezaměstnanost rovněž budí nedůvěru potenciálních zaměstnavatelů vůči nezaměstnaným, kteří mohou chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako jejich osobní defekt (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost aj.). [13, 29]

2.1.2 Příčiny nezaměstnanosti z pohledu hlavních ekonomických škol

Nad nezaměstnaností uvažuje jak společnost, tak různé vědní disciplíny. Názory na její podstatu i na způsoby, jak se s ní má společnost vyrovnat, mohou být shrnuty do tří

skupin dle tří základních paradigmat ekonomického myšlení, kterými jsou liberalismus, keynesiánství a marxismus.

Liberalistická a neoklasická ekonomie se soustředí na trh a rovnováhu na trhu, která je zabezpečována svobodnou soutěží a cenami, jakožto základním mechanismem přizpůsobování a vytváření této rovnováhy. Každý existující trh má určitou cenovou rovnováhu, na které jsou poptávka a nabídka v rovnováze a která je dosahována prakticky automaticky tržním mechanismem. Regulace tohoto procesu brání nastolení přirozené rovnováhy dosahované jinak „*neviditelnou rukou trhu*“. Jelikož je pracovní síla touto ekonomii považována za zboží jako každé jiné, je nezaměstnanost jen výsledkem působení tržního mechanismu. Je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce, projevem krátkodobého, výjimečného narušení ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus prostřednictvím „*neviditelné ruky trhu*“ po uplynutí určitého období zase obnoví. Snížení nákladů produkce a růst mezní užitečnosti kapitálu totiž vede opět k dalším investicím a zároveň k nové poptávce po práci. Nezaměstnanost je vlastně způsobována *nepružností nabídky na trhu práce* vůči měnící se poptávce po ní, a sice z důvodu potřeby měnit zaměstnání při současné malé informovanosti o volných pracovních místech, malé ochotě k mobilitě pracovních sil a zejména vzhledem k malé ochotě akceptovat zhoršené, především mzdové, podmínky. Nezaměstnanost je hlavně výrazem doby, kterou lidé potřebují k přizpůsobení se změnám poptávky na trhu. Určitá míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum – jakási přirozená míra nezaměstnanosti, která je ekvivalentní nezaměstnanosti dobrovolné, protože každý nezaměstnaný se musí rozhodnout, zda přijme či nepřijme zaměstnání za nabízenou mzdu. Zároveň je tato úroveň nezaměstnanosti ekvivalentní i nezaměstnanosti *frikční*, neboť jde o osoby, které se přechodně nacházejí mezi dvěma zaměstnáními a zvažují při svém rozhodování, zda přijmout nové zaměstnání, poměr mezi nabízenou mzdou a příspěvkem v nezaměstnanosti. Existuje zde tendence považovat *nezaměstnanost* spíše za *dobrovolnou*, protože kdo chce pracovat a přijmout podmínky zaměstnavatelů, tak si práci vždy najde. Příčinou nezaměstnanosti se tak jeví především nadměrné mzdové požadavky. Nezaměstnanost však podle této teorie ovlivňují rovněž i výše podpor a velikost stigmatu, které společnost nezaměstnanému přisuzuje. Sociální stát je zde viděn skepticky, protože systém zaručeného příjmu oslabuje podněty k práci. Stejně nepříznivě je chápán i vliv monopolně se chovajících odborů, protože vědomí existence sociální sítě s podporami v nezaměstnanosti blízkými se minimální mzdě snižuje úsilí

nezaměstnaných při hledání zaměstnání a zároveň odbory svým tlakem udržují mzdy na úrovni, která omezuje možnosti zaměstnavatelů zaměstnat více pracovníků.

Keynes uznává existenci stálé *nedobrovolné nezaměstnanosti* a jako rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti vidí *technologický pokrok*, vytlačující živou práci, a *nedostatek agregátní poptávky* - výdaje jednotlivců na osobní spotřebu, veřejné výdaje na zboží a služby, soukromé investice a převaha exportu nad importem. Chronický nedostatek poptávky pak vede k omezování investic a následně k malé zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku. Tak je v ekonomice stále přítomna nucená nezaměstnanost jako důsledek malé efektivní poptávky. Hlavním problémem je ovšem technologická nezaměstnanost, kdy je technologický pokrok tak rapidní, že ekonomika nestačí vytvářet nové možnosti využití uvolněné pracovní síly. Umožňuje dosáhnout enormní produktivity práce, a to pouze s částí pracovních sil. V souvislosti s nedostatečnou poptávkou keynesiánci zdůrazňují *dvojitou přirozenost mzdy*, kdy je mzda nejen součástí mzdových nákladů, ale i hlavním zdrojem kupní síly obyvatelstva. Obecně se Keynes přiklání k názoru, že nezaměstnanost je dána technickým problémem regulace agregované úrovně spotřeby, úspor a investic. Je přesvědčen, že oba základní ideální typy nezaměstnanosti (spojená s nedostatečnou spotřebou a spojovaná s technickým pokrokem) nejsou regulovatelné pouhým tržním mechanismem, a proto vyžaduje státní intervenci do ekonomiky. Vláda podle něj může řídit poptávku, a tedy i celou ekonomiku, prostřednictvím podpory investic a podporou spotřeby, a to především formou veřejných výdajů. Příčinou vysoké nezaměstnanosti je, z tohoto pohledu, *chybná monetární a fiskální politika státu*, spojená s krácením veřejných výdajů v době recese. Sociální stát zde není chápán jako negativní faktor při ovlivňování zaměstnanosti, ale naopak – svými dávkami umožňuje udržet koupěschopnost obyvatelstva, a tak podporuje agregovanou poptávku, která stimuluje růst pracovních míst a tedy i snižování nezaměstnanosti.

Podle **marxismu** je nezaměstnanost spjata s kapitalismem, který není vnitřně schopný vyhnout se opakujícím se krizím, a tak i masové nezaměstnanosti. Tržní ekonomiku marxisté chápou jako nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejích vnitřních rozporů, a proto pro ně není v rámci kapitalismu problém nezaměstnanosti řešitelný. Konkrétní stav nezaměstnanosti je výsledkem absolutního poklesu poptávky po práci, který je dán tím, že *centralizace kapitálu* urychluje převraty v technickém složení kapitálu, čímž se zároveň zmenšuje poptávka po práci. Nové stroje tak přímo nahrazují zaměstnané osoby a nepřímo i osoby, které by byly jinak při rozšiřování podniků na staré technické základně trhem práce

absorbovány. Nezaměstnanost je zde chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze pouze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků. Marxisté se rovněž, vedle nezaměstnanosti strukturální či technologické, soustřeďují na problematiku nezaměstnanosti spojené s krizemi z nadvýroby. Ty jsou považovány za cyklické jako důsledek cyklického průběhu akumulace, jenž je vlastní mechanismu fungování kapitalistického hospodářství. Nezaměstnanost je v tomto případě vyvolávána krizovými poklesy výroby v celé ekonomice, nebo nerovnoměrným průběhem cyklu v jednotlivých odvětvích. Ozdravení ekonomiky pak závisí také na obnovení podmínek, v nichž může opět pokračovat akumulace kapitálu.

V souvislosti s krizí 70. a 80. let se objevila ještě **monetaristická** reakce na Keynese, která se při vysvětlení vysoké míry nezaměstnanosti odvolává na *chybnou alokaci zdrojů* produkce jako následku předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky za keynesiánských vlád. Stupňující se vládní intervence, plánování a řízení nahradilo vliv pohybu cen a mezd, a tím došlo k nevhodné distribuci práce mezi odvětví, která byla zároveň provázena vládou vyvolanou inflací. To dovoluje přežít mnoha neprosperujícím firmám, které by v normálně fungující ekonomice nepřežily. Růst nezaměstnanosti je jimi chápán jako přiměřená oběť za životně nezbytnou redukci míry inflace, která je pro monetaristy menším zlem než právě nezaměstnanost. [29]

2.1.3 Typy nezaměstnanosti

V závislosti na příčinách vedoucích ke vzniku nezaměstnanosti a také dle jejich projevu v reálné ekonomice se rozlišují tři základní typy nezaměstnanosti:

Frikční nezaměstnanost se někdy označuje za „normální“ (kolem 1-2 %), vzniká působením životního cyklu obyvatelstva a je spojena s pohybem lidí mezi různými oblastmi, s hledáním prvního zaměstnání po absolvování školy, případně s hledáním nového lépe vyhovujícího pracovního uplatnění, dále s následováním životního partnera do jeho místa bydliště, s prevencí související s očekávaným nebo ohlášeným propouštěním atd. Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa z důvodu hledání jiného pracovního uplatnění. Toto mezidobí tak slouží k vyhledání nového pracovního místa a ke změně pracovního místa. Frikční nezaměstnanost má proto většinou krátkodobý charakter (přibližně 6-12 týdnů), nemá výrazné negativní důsledky a ekonomice spíše prospívá, protože při hledání odpovídajícího zaměstnání dochází k optimální alokaci

pracovních sil, a tím i ke zvyšování společenské efektivnosti. Někdy bývá tato nezaměstnanost nazývána také flukтуаční.

Strukturální nezaměstnanost je výsledkem nesouladu mezi profesní strukturou nabídky práce a strukturou volných pracovních míst. Vzniká v případě, kdy je nabídka určitého druhu (např. dle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) vyšší než poptávka v uvedené struktuře a kdy nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, profesích,...) práci našly. Indikátorem této nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kdy poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco po jiném druhu klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším ukazatelem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst času, po který jsou pracovní místa neobsazená. Mezi hlubší příčiny strukturální nezaměstnanosti se řadí prostorová imobilita pracovních sil, pokles poptávky po práci v důsledku technologických změn či technického pokroku. Další příčinou pak může být růst nabídky práce podmíněný ekonomickými nebo politickými důvody (např. zvýšeným přílivem emigrantů ze zahraničí) anebo pokles poptávky po práci vyžadující určitou kvalifikaci. Strukturální nezaměstnanost bývá regionálně velmi odlišná a většinou v ekonomice přetrvává delší dobu. Má rovněž nejvíce negativních dopadů na ekonomiku a jsou jí nejvíce ohroženy vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby zdravotně postižené.

Cyklická nebo také konjunkturální nezaměstnanost je způsobena, ale také odstraněna, cyklickým pohybem ekonomiky, kdy poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a dané produktivitě práce nestačí na to, aby byli zaměstnáni všichni ti, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. V recesi se cyklická nezaměstnanost zvyšuje, zatímco v období expanze klesá. Délka jejího trvání je proměnlivá a řídí se délkou aktuálního ekonomického cyklu. Patří zde i *sezónní nezaměstnanost*, která je způsobena nepravidelnou produkcí v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví) a v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnictví, konzervárenství). Dále je také způsobena výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány buď institucionálními příčinami (např. vánoční nebo velikonoční svátky) nebo střídáním ročních období (obuvnický a konfekční průmysl, turismus). Negativní důsledky cyklické nezaměstnanosti jsou umocněny tím, že postihuje celou ekonomiku plošně. [23, 46]

Existují i další členění nezaměstnanosti, rozlišující např. nezaměstnanost dlouhodobou a krátkodobou, skrytou či zjevnou anebo dobrovolnou či nedobrovolnou.

2.1.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, tlaky na mzdy a ceny jsou rovněž přibližně v rovnovážném stavu. Je to taková úroveň nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje a kterou není možné trvale ovlivňovat nástroji monetární či fiskální politiky. Jde o nejnižší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná a souvisí s nejvyšší úrovní zaměstnanosti. Dosahuje se jí při potenciálním produktu ekonomiky, kdy jsou optimálně využívány zdroje, a existuje-li nezaměstnanost, jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou, frikční, která je výsledkem působení tržních sil.

Přirozená míra nezaměstnanosti se dává do souvislosti s inflačním vývojem v ekonomice a potom je v pojetí **NAIRU** (Nonaccelerating Inflation Rate of Unemployment) definována jako taková míra nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a v ekonomice nesílí inflační tlaky. Tedy míra nezaměstnanosti nezrychlující inflaci. Tato míra se může měnit a liší se dle jednotlivých zemí. Je ovlivněna různými faktory, jako např. kvalitou činnosti úřadů práce, motivací lidí hledat si nové zaměstnání, úrovní a efektivností fungování zprostředkovatelských agentur, výškou a délkou poskytování podpor v nezaměstnanosti, demografickou skladbou pracovní síly, dostupností a pestrostí pracovních míst či různorodostí poptávky po práci mezi jednotlivými firmami v ekonomice. [23, 46]

2.2 Základní východiska pro analýzy trhu práce

2.2.1 Základní teoretické předpoklady trhu práce

Práci můžeme definovat jako jakýkoliv druh fyzické nebo duševní cílevědomé činnosti člověka, při níž vznikají výrobky či služby. Jde o jeden z výrobních faktorů, ale narozdíl od kapitálu a půdy je jejím nositelem lidská bytost se svými právy a biologickými a psychickými charakteristikami.

Trh práce je pak prostor, v němž dochází k vzájemnému působení mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, přičemž je důležité, zda-li se jedná o dokonale či nedokonale konkurenční trh. Dokonale konkurenční trh spadá do oblasti čistě teoretické abstrakce a vyznačuje se několika předpoklady. Tím prvním je existence velkého počtu subjektů, které

nemohou ovlivnit cenu případně množství nabízené či poptávané práce, druhým je pak homogennost na trhu práce, tedy dokonalá substituce jak pracovníků, tak zaměstnavatelů a v neposlední řadě je to předpoklad dokonalé informovanosti všech účastníků. Pakliže jsou tyto podmínky na trhu práce splněny, dochází k optimální alokaci pracovníků. V opačném případě se jedná o modely nedokonalé konkurence, které jsou charakterizovány např. nehomogeností trhu práce, tj. existují zde bariéry, dochází k jeho segmentaci, která může mít charakter geografický, profesní či závislosti na vztahu pracovníka k zaměstnavateli.

2.2.2 Profesní a územní mobilita na trhu práce

Jak již bylo zmíněno dříve, na trhu práce vzniká nerovnováha, která často vyvolává tzv. strukturální nezaměstnanost. Řešením problému **profesní** nerovnováhy na trhu práce je snaha o větší flexibilitu trhu práce, tedy vytvoření takových podmínek na trhu práce, aby došlo k podpoře profesní mobility. Jedná se např. o vstup na trhu práce absolventů či o systém rekvalifikačních aktivit. Řešením **územní** nerovnováhy trhu práce jsou pak aktivity zaměřené na podporu územní mobility, tedy na podporu dojíždění za prací bez změny trvalého bydliště a dále na podporu změny bydliště z důvodu nalezení nového zaměstnání.

Na straně poptávky po práci, ale i na straně nabídky práce, najdeme faktory, které profesní a územní mobilitu na trhu práce ovlivňují. První skupinu faktorů, tedy vycházejících ze strany poptávky po práci, tvoří: úroveň a vývoj poptávky po koncových výrobcích a službách, orientace ekonomiky – zaměření na určité typy výrob, vztah nákladů na práci k celkovým nákladům produkce, působení státu na výši mzdových nákladů a také vývoj nabídky nahraditelných výrobních faktorů. Druhá skupina faktorů, která vychází ze strany nabídky práce, zahrnuje: působení individuální nabídky práce, působení procesu hledání práce u nezaměstnaných, příslušnost uchazečů o zaměstnání do problémové skupiny, dopravní dostupnost zaměstnavatelů, cena dopravy do zaměstnání, vytvoření trhu s byty, velikost a výše příjmů rodiny a rovněž strukturu oborů školské soustavy na všech stupních. [21]

2.2.3 Informační zdroje pro analýzy slovinského trhu práce

Nejvýznamnější institucí z hlediska poskytování statistických informací je, stejně jako v ostatních zemích, statistický úřad, konkrétně **Statistický úřad Slovenské republiky**. Slovenský statistický úřad (SORS - The Statistical Office of the Republic of Slovenia)

je základním zdrojem širokého spektra informací ať již z ekonomiky, demografie a sociální statistiky či životního prostředí a přírodních zdrojů. Oblast trhu práce spadá do již zmíněné kategorie „Demografie a sociální statistiky“, která poskytuje informace o slovinské populaci, její životní úrovni, sociálním zabezpečení a zdravotní péči, pracovní aktivitě a životním stylu.

Základním zdrojem informací o pracovní síle, ale i o zemědělci, jsou **Šetření pracovních sil** (LFS- Labour Force Survey), které bychom mohli přirovnat k českým Výběrovým šetřením pracovních sil. LFS je nejkomplexnějším průzkumem domácností ve Slovinsku, který se do roku 1997 zpracovával pouze jako roční, ale poté i jako čtvrtletní. LFS se zaměřuje na sběr informací o situaci a změnách na trhu práce, poskytuje informace o velikosti, struktuře a vlastnostech pracovní síly ve Slovinsku jakož i informace o neaktivních osobách. Provádí se dle směrnic Mezinárodní organizace práce (ILO - International Labour Organization) a také podle požadavků evropského statistického úřadu (Eurostatu), který se odvolává na harmonizované šetření Evropské unie (EU). To umožňuje srovnatelnost jak jednotlivých zemí provádějících tato šetření tak porovnání informací s předchozími šetřeními.

Informace o osobách v placeném zaměstnání v podnicích, společnostech a organizacích a o jejich fluktuaci přináší pravidelný průzkum – **Měsíční šetření o výdělciích a osobách v placeném zaměstnání v podnicích, společnostech a organizacích** (Monthly Report on Earnings and Persons in Paid Employment in Enterprises, Companies and Organisations - ZAP/M). Toto šetření pokrývá všechny podniky, společnosti a organizace, s výjimkou soukromých subjektů s méně než 3 zaměstnanci, zemědělců, soukromých podnikatelů, osob samostatně výdělečně činných a osob pracujících na vlastní účet.

Od roku 1997 funguje ve Slovinsku také **Statistický registr zaměstnanosti** (Statistical Register on Employment – SRE), který poskytuje informace o osobách v placeném zaměstnání u:

- soukromých podniků, společností a organizací s méně než třemi zaměstnanci,
- osob samostatně výdělečně činných,
- u soukromých podnikatelů a
- u osob pracujících na vlastní účet.

U těchto pojištěných subjektů se zjišťují následující informace: osobní identifikační číslo, datum registrace u pojišťovny, datum přerušení pojištění, změny v informacích,

identifikační číslo obchodní jednotky, nejvyšší dosažený stupeň vzdělání, úroveň odborných znalostí a dovedností, povolání, směnnost, odpracované hodiny a další.

Data o registrované nezaměstnanosti a o volných pracovních místech poskytuje instituce Ministerstva práce, rodinných a sociálních záležitostí Slovinska – **Služby zaměstnanosti Slovinska** (Employment Service of Slovenia – ESS).

Informace o činnosti, organizačních formách a o vlastnictví podnikatelských subjektů či obchodních jednotek zaměstnávajících jednotlivce se získávají z **Obchodního rejstříku Slovinska**. Do r. 1996 byly činnosti podnikatelských subjektů klasifikovány podle Národní klasifikace činností, od roku 1997 pak dle Standardní klasifikace činností.

Centrální populační registr (Central Population Register – CRP) obsahuje informace o trvalém bydlišti, manželském stavu a o občanství osob v placeném zaměstnání s trvalým pobytem ve Slovinsku. CRP zjišťuje rovněž informace o občanství a místě bydliště u cizinců s dočasným pobytem na území Slovinska. [31]

2.2.4 Základní deskriptory pro analýzu časových řad

V této práci budou použity především roční statistiky, přičemž těmi základními deskriptory jsou zde *míra zaměstnanosti* a *míra nezaměstnanosti*. Pracovní sílu představují lidé v produktivním věku, tj. 15 a více let, a tito se dají rozdělit na ekonomicky aktivní populaci a neaktivní jedince. První skupinu tvoří lidé v zaměstnání (zaměstnaní) a nezaměstnaní. Druhou pak všichni ostatní. Zaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které vykonávají nějakou výdělečnou činnost, za kterou dostávají mzdu či plat, nebo pobírají zisk. Nezaměstnaní jsou pak lidé ve věku 15–74 let, kteří jsou bez práce, ale schopní pracovat, a kteří si buď v posledních 4 týdnech aktivně hledali práci, nebo si již práci našli a do 3 měsíců do ní nastoupí.

Míra zaměstnanosti představuje podíl zaměstnaných na celkovém počtu obyvatel v produktivním věku, tedy starších 15 let, a to v procentech:

$$e = (Z/PS) \times 100$$

e míra zaměstnanosti,

Z počet zaměstnaných,

PS počet lidí v produktivním věku.

Druhým ukazatelem je pak **míra nezaměstnanosti**, která slouží pro vzájemné komparace mezi regiony či k tvorbě modelů vývoje regionu. Má výrazně sezónní charakter, který je způsoben vývojem počtu uchazečů díky pravidelným přílivům absolventů či sezónních pracovníků v některých odvětvích jako je zemědělství, stavebnictví či cestovní ruch. Můžeme ji vyjádřit jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivním (tj. zaměstnaní a nezaměstnaní), a to v procentech:

$$u = (N/EA) \times 100$$

u míra nezaměstnanosti,

N počet nezaměstnaných,

EA ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tj. zaměstnaní a nezaměstnaní). [23]

3 ANALÝZA TRHU PRÁCE VE SLOVINSKÉ REPUBLICE

3.1 Základní informace o Slovinsku

3.1.1 Historie

Samostatná Slovinská republika existuje poměrně krátce. Její vznik připadá na rok 1991, kdy byla 25. června deklarována nezávislost Slovinska na tehdy socialistické Jugoslávii. Den poté následoval útok jugoslávské armády na nově vzniklý stát, který ovšem trval pouhých deset dní do doby, než bylo vyhlášeno příměří. V prosinci téhož roku pak byla přijata ústava, vymezující Slovinsko jako demokratický a sociální stát. Pro vznik svrchovaného a nezávislého státu hlasovalo více než 88 % obyvatel žijících na území dnešního Slovinska, a to v referendu o rok dříve. Celosvětového uznání od mezinárodního společenství se Slovinsku dostalo v květnu roku 1992, kdy se stalo členem Organizace spojených národů (OSN). Evropská unie uznala Slovinsko jako samostatný stát již v lednu. Členem EU, ale také NATO (North Atlantic Treaty Organisation - Severoatlantická aliance), se Slovinsko stalo v roce 2004. Obě rozhodnutí byla, stejně jako rozhodnutí o vyhlášení samostatného státu, výsledkem referenda. O tři roky později (2007) Slovinsko vstoupilo do eurozóny (Evropské hospodářské a měnové unie), čímž nahradilo svou dosavadní měnu tolar za euro, a v první polovině roku 2008 předsedalo Radě EU jako první z nově přistoupivších zemí. Kromě členství v OSN, EU či NATO je Slovinsko také členem Mezinárodního měnového fondu (1993) a Světové obchodní organizace (1995). V současnosti probíhá přístupový proces v souvislosti se členstvím Slovinska v OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj).

Ačkoli samostatná Republika Slovinsko datuje svůj vznik až od roku 1991, důkazy o osídlení dnešního území Slovinska jsou staré více než 250 tis. let. Slovanské předky Slovinců zde však nacházíme až v 6. století. První podoba státu – Carantania – se pak vytvořila v 7. století. Koncem 8. století se toto území stalo součástí Francké říše a začalo násilné pokřesťanštění Slovinců. Od 14. století pak většinu slovinského území převzala mocná Habsburská říše, která nad ním měla kontrolu dalších 600 let. Myšlenka jednotného

Slovinska se poprvé objevila roku 1848. Po pádu Rakousko-Uherska koncem první světové války (r. 1918) se pak Slovinci spojili s Chorvaty a Srby a vznikla tak pozdější Jugoslávie, jejíž součástí byli Slovinci dalších 73 let.

3.1.2 Geografické a demografické údaje

Slovinsko je přímořský stát ležící na pomezí střední Evropy a Balkánu s rozlohou 20 273 km². Více než 60 % území pokrývají lesy, které jsou důležitým surovinovým zdrojem pro dřevařský průmysl. Podnebí je v této malé zemi velmi různorodé: kontinentální na severovýchodě, vysokohorské na severozápadě (Alpy) či středozevní na západě (Slovinsku patří 46,6 km pobřeží Jaderského moře). Slovinsko sousedí s Itálií na západě, Rakouskem na severu, Maďarskem na východě a Chorvatskem na jihu. Hlavním městem je Ljubljana (česky Lublaň, anglicky Ljubljana, německy Laibach), kde žije kolem 280 tis. obyvatel, dalšími významnými městy jsou Maribor, Celje, Novo Mesto, Koper, Kranj, Nova Gorica či Murska Sobota. [38, 39]

Počet obyvatel ve Slovinsku se za posledních 20 let takřka nezměnil a čítá přibližně 2 mil. lidí, přičemž nepatrnou převahu mají ženy, které představují 51 % všech obyvatel. Průměrný věk je 41 let. Slovinsko je národnostně homogenním státem, protože 96 % obyvatel tvoří právě Slovinci a zbylá 4 % cizí národnosti. Původní slovinské menšiny představují Italové a Maďaři, mezi další národnostní menšiny pak patří Chorvaté, Srbové, Bosňané, Makedonci, Černohorci a Albánci, kteří se do Slovinska přistěhovali po 2. světové válce za prací. Z hlediska věkové struktury má největší zastoupení (37,6 %) věková skupina 25–49 let, dále jsou to lidé ve věku 50–64 let (20 %) a třetí nejpočetnější skupinou jsou lidé starší 65 let (16,3 %). Co se týče náboženství, tak většina Slovinců (72 %) je vyznání římskokatolického, ale najdeme zde rovněž muslimy či ortodoxní křesťany. Vzdělání je ve Slovinsku na poměrně dobré úrovni - středoškolské vzdělání má 63 % dospělých (26–64 let), vysokoškolské pak 23 % obyvatel. Z hlediska míry urbanizace ve Slovinsku můžeme říci, že zhruba polovina lidí bydlí ve městech a polovina ve venkovských oblastech. [35, 39]

3.1.3 Administrativní členění Slovinska

V souvislosti se vstupem Slovinska do Evropské Unie v r. 2007 bylo potřeba přizpůsobit dané administrativní členění tomu, které odpovídá EU, kdy jsou jednotlivé země rozděleny dle evropské klasifikace územních statistických jednotek NUTS (Nomenclature of Territorial Units for Statistics) a místních administrativních jednotek LAU (Local Administrative Units). Důvodem pro toto členění byla především potřeba harmonizace statistických informací v rámci celé Evropské Unie (dříve Společenství), potřeba provádění sociálně-ekonomických analýz jednotlivých regionů a také potřeba posouzení potřebnosti pomoci poskytované EU (především ve formě Strukturálních fondů). Pro tyto potřeby bylo zavedeno dělení na 3 úrovně jednotek NUTS (NUTS 1, NUTS 2, NUTS 3) a 2 úrovně jednotek LAU: LAU 1, LAU 2. [36]

Slovinsko tak na základě nutnosti vytvoření srovnatelných statistických jednotek s ostatními zeměmi EU přijalo nové členění s platností od 1. ledna 2007. Úroveň NUTS 1 představuje celé území Slovinska. Na úrovni NUTS 2, která vznikla až od 1. 1. 2008, existují 2 regiony soudržnosti, a to Východní Slovinsko a Západní Slovinsko. Již o rok dřív zde však vzniklo 12 nových statistických regionů NUTS 3, které zobrazuje tabulka 3. 1. [48]

Tab. č. 3. 1 Administrativní členění Slovinska podle pravidel Evropské unie

NUTS1	NUTS2	NUTS3
Slovinsko	Východní Slovinsko	Pomurska
		Podravska
		Koroška
		Savinjska
		Zasavska
		Spodnjeposavska
		Jugovzhodna Slovenija
		Notranjsko-kraška
	Západní Slovinsko	Osrednjeslovenska
		Gorenjska
		Goriská
		Obalno-kraška

Zdroj: [36], vlastní zpracování.

Místní administrativní jednotky na úrovni LAU 1 představuje 58 administrativních jednotek, na úrovni LAU 2 je to 210 obcí. Mapa Slovinska dle administrativního členění podle NUTS je součástí přílohy č. 1. [34]

3.1.4 Ekonomická charakteristika Slovinska

Hlavním ukazatelem vývoje ekonomiky ve vyspělých zemích je růst reálného **hrubého domácího produktu** (HDP). Průměrný růst HDP ve Slovinsku se v období 2000–2008 pohyboval kolem 4,3 %, přičemž v letech 2000–2003 tento růst činil v průměru 3,5 % a v období 2004–2007 ekonomický růst zrychlil až na 5,2 %. Ovšem v roce 2008 se růst HDP zpomalil na 3,5 %, což je nejvíce připisováno snížení tempa vývozu a investic z důvodu oslabování mezinárodní konjunktury jakožto dopadu počínající globální krize. O rok později (2009) se již ekonomika propadla do záporných čísel v podobě - 7,8 %, a to z důvodu poklesu investic a průmyslové výroby, zhoršení poměrů ve stavebnictví či propadu exportu a importu. Predikce na další dva roky už předpokládají růst ve výši 1,3 % v roce 2010 a 2 % v roce následujícím.

Co se týče struktury slovinské ekonomiky a jejím podílu na tvorbě HDP v roce 2008, tak služby se na něm podílely 63 %, průmysl 27 %, stavebnictví 8 % a zemědělství, lesnictví a rybolov 2 %. Mezi nejvýznamnější v sektoru **služeb** patří pozemní doprava; vodní a letecká doprava; poštovní a telekomunikační služby; služby spojené s výpočetní technikou; poradenství v podnikání; technické konzultace; hotely a restaurace; služby cestovních kanceláří; reklama či průmyslové čištění. Nejvyšší podíl v **průmyslu** pak mají výroba základních kovů (oceli, hliníku, zinku aj.); kovo zpracující průmysl (např. výroba dopravních prostředků, strojů a zařízení); chemický průmysl (výroba chemikálií, gumových a plastových výrobků); potravinářský průmysl (ovocné a zeleninové šťávy, pivo, mléčné produkty atd.); elektronický a elektrotechnický průmysl (např. elektronické komponenty, elektrické stroje, přístroje a systémy); textilní, oděvní a kožedělný průmysl a v neposlední řadě papírenský průmysl a průmysl celulózy. **Stavebnictví** zahrnuje přípravné práce; stavební a inženýrské práce; výstavbu objektů, dokončovací stavební práce a také renovační a údržbářské práce a opravy. **Zemědělství, lesnictví a rybolov** nemají v ekonomice Slovinska významné postavení. Je charakteristické velkým počtem farem hospodařících na malém území půdy v hornatém prostředí. Pěstuje se zde zejména pšenice, ječmen, cukrová řepa a kukuřice. Významnou roli mají ve Slovinsku lesy, které pokrývají kolem 60 % území a řadí tak Slovinsko mezi země s nejzalesněnějším územím. Rybolov má poměrně malý význam.

Průměrný růst **cenové hladiny** v letech 2000–2008 činil ve Slovinsku 5,4 % (dle harmonizovaného indexu spotřebitelských cen - HICP), což je spíše vyšší hodnota, ale ještě vyššího průměru bylo dosaženo v letech 2000–2003, a sice 7,7 %. Poté, až do roku 2007, se míra inflace pohybovala v průměru kolem 3,1 %. Následující rok se cenová hladina opět o něco výše zvedla – na 5,5 % a v roce 2009 naopak výrazně klesla na 0,9 %. [18]

Zahraniční obchod má ve slovinské ekonomice klíčovou roli, protože jde o malou otevřenou ekonomiku, která se orientuje na zahraniční trhy, a to především na trhy západoevropské. Otevřenost slovinské ekonomiky však znamená vysokou závislost na světových hospodářských trendech, tj. konjunktře či depresi. Vývoj salda zahraničního obchodu za období 2005–2008 zachycuje tab. č. 3. 2.

Tab. č. 3. 2 Vývoj zahraničního obchodu (v tis. EUR)

Rok	2005	2006	2007	2008*
Vývoz	14.397.054	16.757.167	19.405.894	8.545.441
Dovoz	15.804.786	18.340.809	21.507.583	9.679.510
Saldo	- 1.407.732	- 1.583.642	- 2.101.689	- 1.134.070

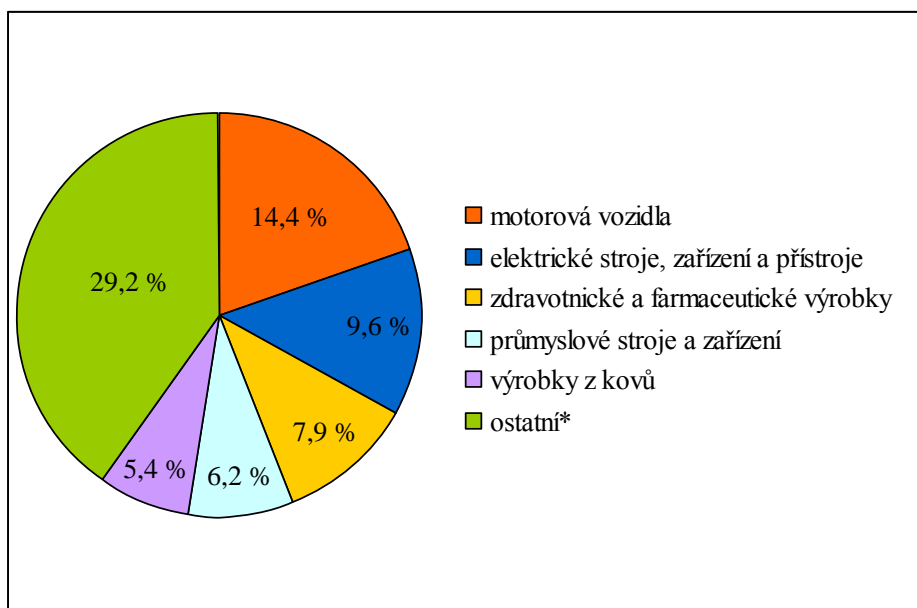
Zdroj: [45], vlastní zpracování.

* údaje za leden – květen 2008

Teritoriální strukturu dovozu, tedy země ze kterých Slovinsko dováží výrobky a služby, představují z necelých 80 % země EU, kdy nejvýznamnějšími partnery jsou Německo, Itálie, Rakousko a Francie. Nicméně podíl zemí EU na slovinském dovozu klesá ve prospěch Číny a USA. Menší význam na dovozu mají země bývalé Jugoslávie (především Chorvatsko), s podílem kolem 7 %, a významným dovozcem je rovněž Rusko. Co se týče **vývozu**, tak zde je teritoriální struktura obdobná, a sice převažují státy EU, které tvoří asi 70 % celkového vývozu Slovinska, s nejvýznamnějšími partnery Německem, Itálií, Rakouskem a Francií. Větší význam zde ovšem mají země bývalé Jugoslávie, kdy jejich společný podíl na celkovém vývozu dosahuje 16,3 %, přičemž nadpoloviční podíl má Chorvatsko. Perspektivní je pro slovinský vývoz rovněž Rusko.

Komoditní strukturu vývozu a dovozu zobrazují grafy 3. 1 a 3. 2, kde je zachycen procentuální podíl dané komodity na celkovém vývozu či na celkovém dovozu. Mezi největší slovinské vývozce se řadí: Revoz (výrobce automobilů), Gorenje (domácí spotřebiče), Krka (výroba léčiv), SIJ (ocelářská společnost), Impol a Talum (výrobci hliníku), Adria (výrobce karavanů), HSE (energetická společnost), Halios (chemická skupina) a Kolektor (průmyslový konglomerát).

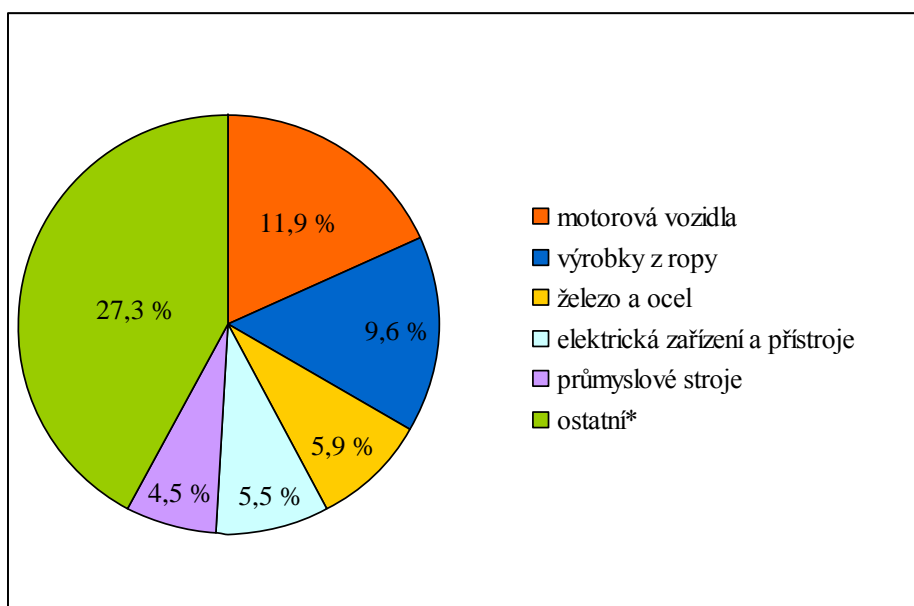
Graf č. 3. 1 Komoditní struktura vývozu (v %)



Zdroj: [43], vlastní konstrukce.

* železo a ocel, nábytek, papír a výrobky z papíru, textilní tkaniny a vlákna, výrobky z gumy, zařízení pro energetiku, plasty a další

Graf č. 3. 2 Komoditní struktura dovozu (v %)



Zdroj: [43], vlastní konstrukce.

* výrobky z kovů, plasty, suroviny z rudy, oblečení, energetická zařízení, plyn, organické chemikálie a další

Největšími dovozci jsou, podobně jako u vývozu, Revoz a Gorenje, dále Petrol (energetická společnost), OMV (sít' čerpacích stanic) a Merkur (technické, metalurgické výrobky aj.). [43]

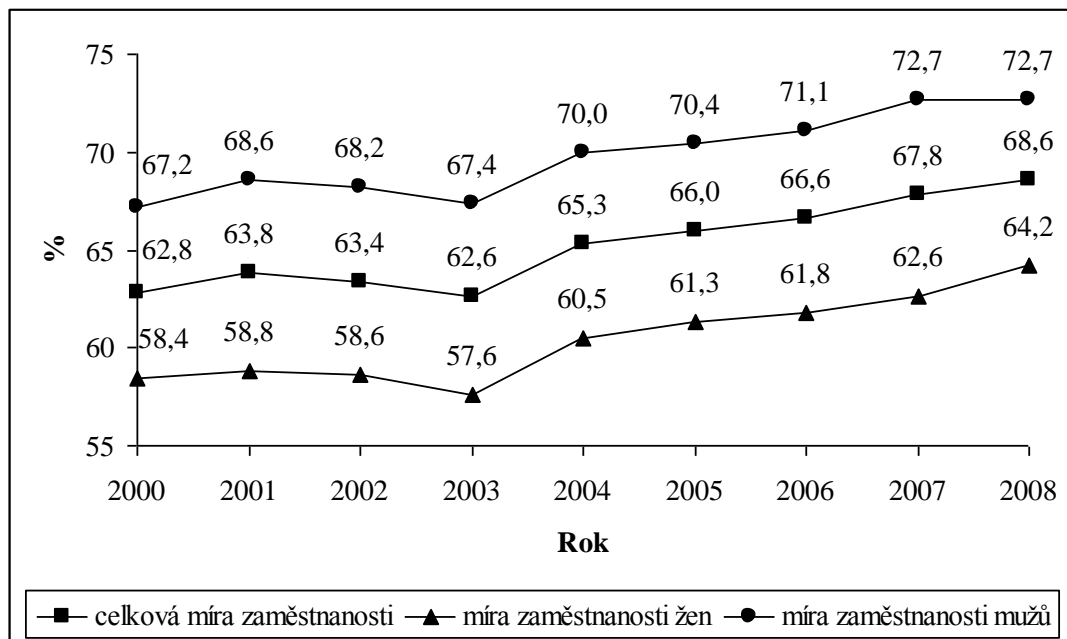
3.2 Analýza trhu práce

Vývoj na trhu práce ve Slovinsku, a následně také v České republice, bude zachycen za období **2000–2008**, ale v závislosti na dostupnosti potřebných dat a informací bude toto období rozšířeno i o rok 2009 a první měsíce roku 2010. Zdrojem dat k této analýze bude, z důvodu srovnatelnosti dat, již dříve zmíněný Eurostat a jeho databáze, dále Slovinský statistický úřad (SORS) a Služby zaměstnanosti Slovinska (ESS).

3.2.1 Zaměstnanost

Ve Slovinsku žije přes 2 miliony obyvatel, z toho 1 422 000 lidí v produktivním věku, tj. starších 15 let, přičemž zaměstnaných je 975 tis. z nich. **Celková míra zaměstnanosti** tedy činí, pro rok 2008, 68,6 % a představuje tak nárůst o 5,8 procentních bodů (p. b.) oproti roku 2000. Ve 4. čtvrtletí 2009 pak dosahoval tento ukazatel 67,5 %. Celková zaměstnanost se od roku 2003 zvyšuje a směřuje k hranici 70 % stanovené tzv. Lisabonskou strategií, určující i další cílové hodnoty, kterých mělo být dosaženo na trzích práce v EU do roku 2010. [17]

Graf č. 3. 3 Celková míra zaměstnanosti ve Slovinsku (v %)

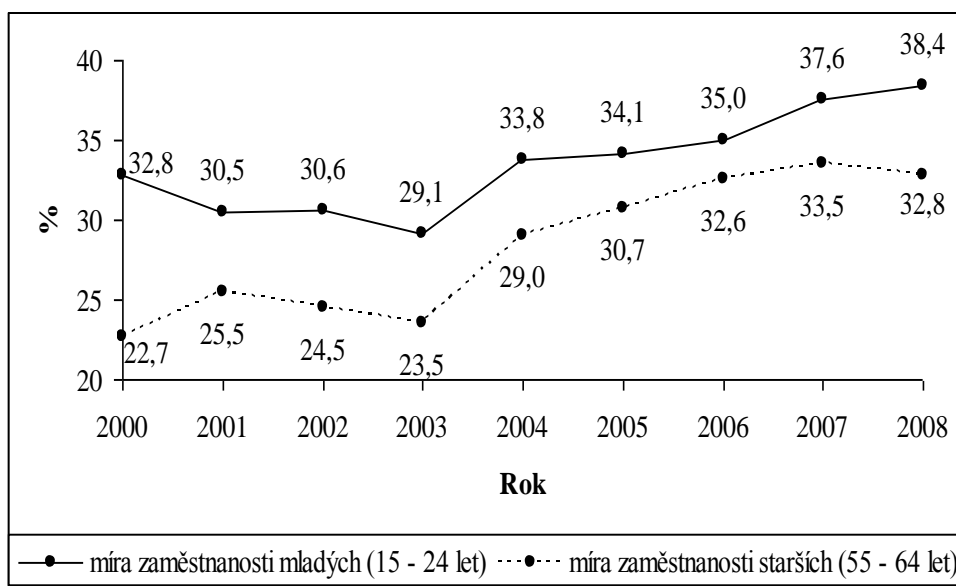


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Když se podíváme na rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen, tak zjistíme, že v prvním případě bylo v r. 2008 dosaženo hodnoty 72,7 %, a muži tedy splňují dané kritérium (už od roku 2004). Pro **míru zaměstnanosti žen** byla rovněž v rámci Lisabonské strategie určena hranice (60 %), kterou Slovinsko opět splňuje, také od roku 2004.

Míra zaměstnanosti mladých (15-24 let) se pohybuje kolem 40 %, přičemž nejnižší hodnota ve sledovaném období byla v roce 2003, a to 29,1 %. Co se týče **míry zaměstnanosti starších** osob, tedy ve věku 55-64 let, tak v této oblasti byl rovněž, v rámci již výše zmíněné strategie EU v oblasti trhu práce, stanoven cíl ve výši 50 %. Tomuto cíli se Slovinsko zdaleka nepřibližuje, protože nejvyšší hodnota činila 33,5 % (rok 2007). V současnosti je tato hodnota ještě o něco nižší. Vývoj obou ukazatelů v daném období zachycuje graf č. 3. 4.

Graf č. 3. 4 Míra zaměstnanosti mladých a starších osob (v %)

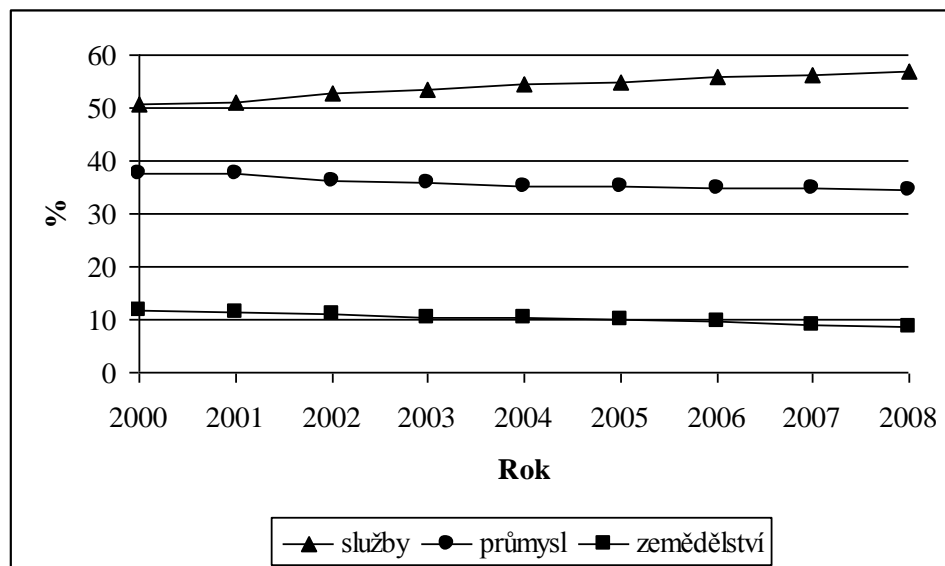


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Struktura zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů má ve Slovinsku podobnou podobu jako tomu bývá ve většině vyspělých zemí, tedy klíčovým sektorem v ekonomice je sektor služeb, dále je to průmysl a nejmenší zastoupení má zemědělství. *Služby*, kam se řadí např. obchod; opravy a údržba motorových vozidel; pohostinství a ubytovací služby; doprava, skladování a spoje či finanční zprostředkování, zaměstnávají ve Slovinsku necelých 57 % lidí (56,8 % v roce 2008). *Průmysl* má ve Slovinsku rovněž poměrně silné zastoupení v podobě 34,6 % zaměstnaných, přičemž zde spadá těžba nerostných surovin; zpracovatelský průmysl; výroba a rozvod elektrické energie, plynu a vody a stavebnictví. Necelých 10 % zaměstnaných (8,6 %) pak pracuje v *zemědělském* sektoru, kam patří kromě zemědělství

také myslivost a lesnictví a rybolov a chov ryb. Podrobnější struktura zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů za dané období je součástí přílohy č. 2. [44]

Graf č. 3. 5 Struktura zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů¹ (v %)



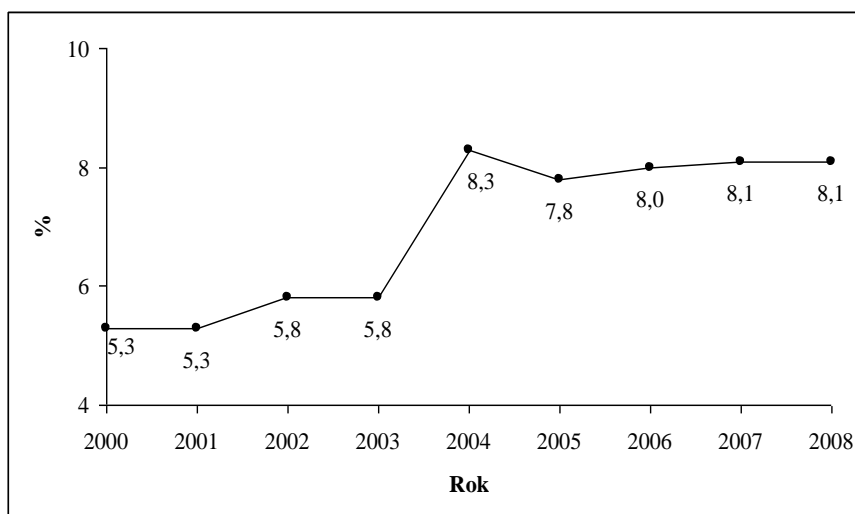
Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Z grafu č. 3. 5 bychom mohli konstatovat, že struktura ekonomiky se vyvíjí správným směrem, tedy že dochází ke zvyšování podílu zaměstnanosti ve službách a naopak se snižuje zaměstnanost ve zbylých dvou sektorech – průmyslu a zemědělství. Zaměstnanost ve službách se za sledované období zvýšila o 6,2 p. b., v průmyslu a v zemědělství pak ve stejném období došlo k jejímu poklesu o 3 a 3,2 p. b. Když se podíváme na strukturu zaměstnanosti z hlediska pohlaví, tak ve službách pracuje asi o pětinu více žen než mužů a o přibližně stejný podíl zase převažují muži nad ženami v oblasti průmyslu. V zemědělství není významný rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen.

Sledovaným ukazatelem na trhu práce je rovněž podíl osob pracujících na **částečný pracovní úvazek**. Ve Slovinsku se tento podíl pohybuje kolem 8 % (9,8 % v posledním čtvrtletí roku 2009), což je nárůst téměř o 3 p. b. ve srovnání s rokem 2000. K výraznější změně tohoto ukazatele došlo v roce 2004, kdy se zvýšil z 5,8 % na své dosavadní maximum 8,3 %, což je patrné z grafu č. 3. 6, kde je uveden podíl osob pracujících na tento druh úvazku.

¹ Pro bližší členění jednotlivých sektorů se používá Statistická klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství, Rev. 1.1 (NACE Rev. 1.1, 2002).

Graf č. 3. 6 Podíl osob pracujících na částečný pracovní úvazek

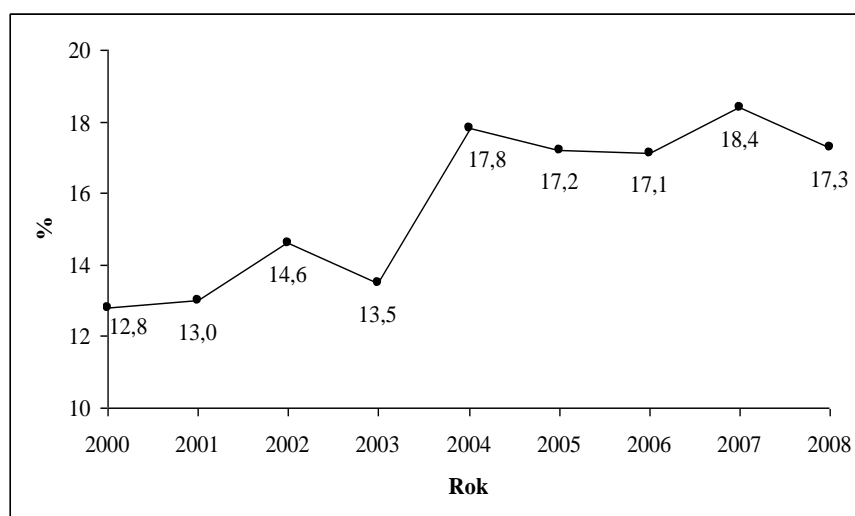


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Práce na částečný pracovní úvazek je častější pro ženy, u kterých představuje asi 9 % všech pracovních úvazků. Muži se pohybují někde kolem 5 %. Hlavním důvodem těchto úvazků (cca 40 %) je vzdělávání a školení, dále nemoc či nezpůsobilost a ostatní důvody.

Smlouvu na dobu určitou má ve Slovinsku asi 17 % pracujících (4. čtvrtletí 2009), přičemž od roku 2000 došlo k nárůstu o 4,5 p. b, nejvyšší hodnota byla (18,4 %) byla zjištěna v roce 2007 a výraznější změnu přinesl rovněž rok 2004, viz graf č. 3. 7. V tomto ukazateli nejsou víceméně rozdíly mezi pohlavím a jako hlavní důvod (45 %) těchto smluv se uvádí nemožnost sehnat práci na dobu neurčitou.

Graf č. 3. 7 Podíl osob zaměstnaných na dobu určitou (v %)

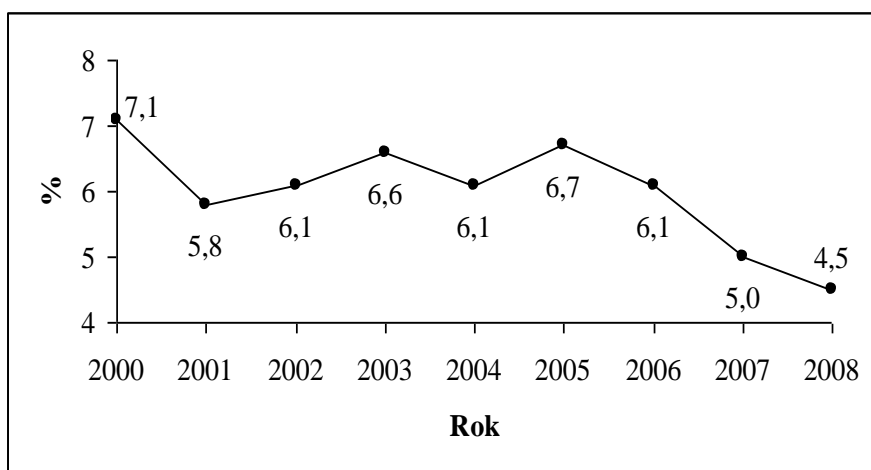


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

3.2.2 Nezaměstnanost a její struktura

Celková míra nezaměstnanosti se za dané období pohybovala v průměru kolem 6 %, přičemž minima 4,5 % bylo dosaženo, jak je možné vidět z grafu č. 3. 8, v roce 2008. V posledním čtvrtletí 2009 se míra nezaměstnanosti zvýšila na 6,6 % a dle SORS v únoru 2010 činila až 10,7 %. Nezaměstnanými se stávají většinou ti, kterým vyprší smlouva na dobu určitou, dále ti, kteří museli být propuštěni z důvodu krachu firmy nebo z nadbytečnosti, a dále osoby, které si hledají své první zaměstnání. [7, 17, 25]

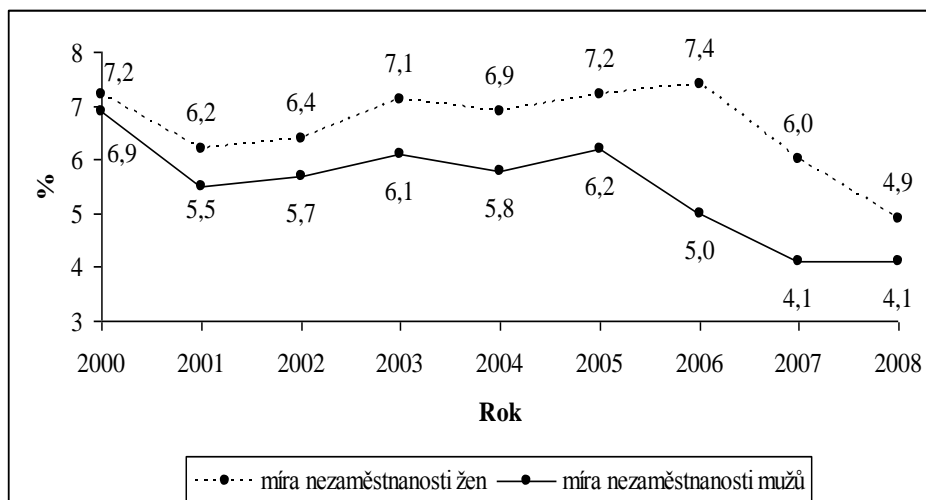
Graf č. 3. 8 Celková míra nezaměstnanosti (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Rozdíly v nezaměstnanosti mezi muži a ženami nejsou ve Slovinsku příliš významné a v průměru se v daném období pohybovaly kolem 1 p. b. Pomyslné nůžky se výrazněji rozevřely až v roce 2006 a 2007, jak ukazuje graf č. 3. 9, kdy se rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen pohyboval kolem 2 p. b. Ve 4. čtvrtletí 2009 byla **míra nezaměstnanosti žen** 6,7 % a u mužů o něco méně, 6,4 %. V únoru tohoto roku byly pak, z údajů SORS, zjištěny hodnoty 10,1 % pro muže a 11,3 % pro ženy. [17, 25]

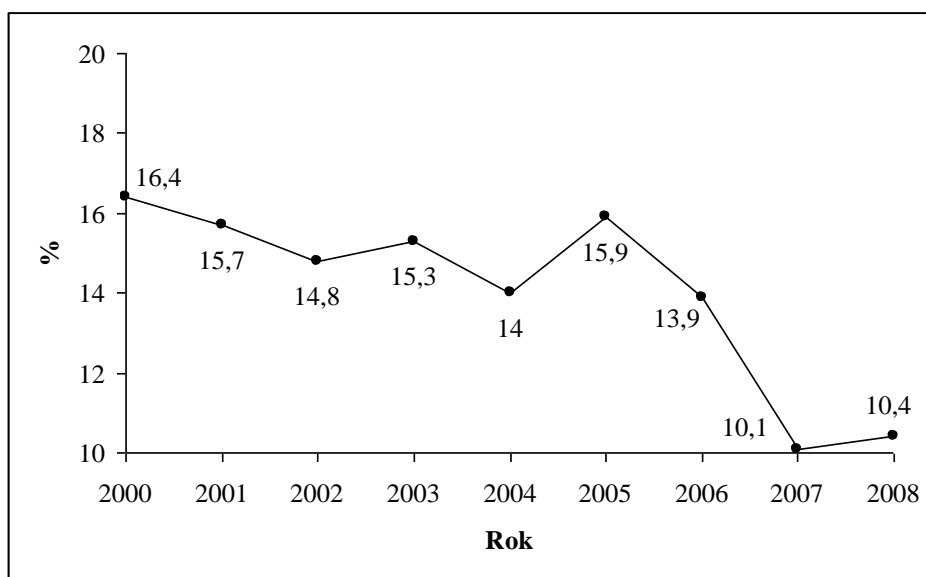
Graf č. 3. 9 Míra nezaměstnanosti žen a mužů (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Míru nezaměstnanosti mladých osob (15–24 let) se podařilo v daném období snížit z 16,4 % v roce 2000 na 10,4 % v roce 2008, přičemž k nejvýraznějšímu poklesu v této kategorii došlo v letech 2006 a 2007, což je patrné z grafu č. 3. 10. Došlo totiž ke změně legislativy, která neumožňuje středoškolákům, vysokoškolákům ani účastníkům jiného vzdělání do věku 26 let registrovat se na úřadu práce, pokud nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti mladých se v daném období pohybovala okolo 14 % a údaj z posledního čtvrtletí loňského roku udává 15,2 %. [8]

Graf č. 3. 10 Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15–24 let (v %)

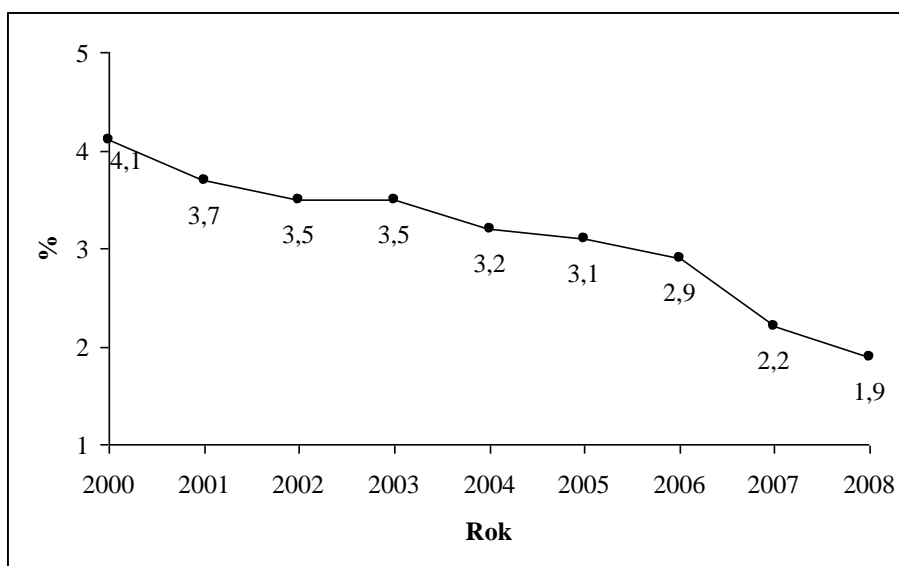


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Míra nezaměstnanosti starších osob se ve sledovaném období pohybovala, až na rok 2000, kdy dosahovala 6,3 %, kolem 4 %. Je ale nutné dodat, že tyto údaje nejsou spolehlivé, a proto nebudou ani graficky znázorněny. [22]

Dlouhodobá nezaměstnanost, tedy podíl nezaměstnaných déle než jeden rok na pracovní síle, má ve Slovinsku klesající tendenci a v roce 2008 dosahovala poměrně nízké úrovně 1,9 %. Oproti roku 2000, kdy byla tato hodnota na 4,1 %, se tedy snížila asi na polovinu.[17]

Graf č. 3. 11 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (v %)

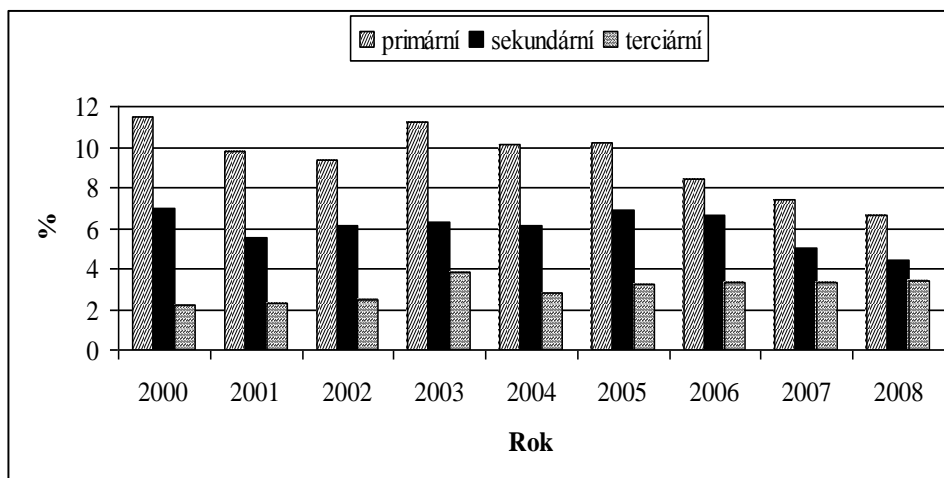


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Struktura² nezaměstnaných dle úrovně jejich vzdělání je patrná z grafu č. 3. 12. Nejvyšší zastoupení nezaměstnaných bylo v kategorii základního (primárního) vzdělání, která představovala v průměru asi 9 %, dále to byli nezaměstnaní se středním stupněm vzdělání (sekundárním) a nejméně nezaměstnaných je těch s vysokým stupněm vzdělání, kolem 3 %. Podrobnější údaje o vzdělanostní struktuře jsou obsaženy v příloze č. 3.

² Vzdělanostní struktura vychází z mezinárodní klasifikace ISCED 97, která rozlišuje 7 úrovní vzdělání (0 – 6). Primární vzdělání představuje víceméně základní škola, sekundární střední odborná učiliště, střední odborné školy či gymnázia, ale také přípravné kurzy pro studium na vysoké škole, krátké odborné programy či nástavbové studium. Nejvyšší, terciární vzdělání pak tvoří vyšší odborné školy a vysoké školy.

Graf č. 3. 12 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných (v %)



Zdroj: [17], vlastní zpracování.

3.2.3 Institucionální podmínky slovinského trhu práce

Proces vyhledávání práce

Služby zaměstnanosti Slovinska (ESS) je nezávislou veřejnou institucí založenou v roce 1998, která operuje ve 3 úrovních. *Ředitelství*, které se nachází v Lublani, má na starosti vypracování jednotné metodologie pro implementaci základních činností ESS, poskytování kompletních informací všem organizačním jednotkám ESS a jejich podporování o stránce analytické, právní, personální, finanční aj. Další úroveň představují *regionální kanceláře* (ROs, je jich 13) vykonávající vlastní odbornou činnost - monitorují a zkoumají trendy v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, provádějí poradní činnost či poskytují odbornou asistenci. Základním článkem ESS jsou pak *místní pobočky* (LOs, 58). Ty jsou v přímém kontaktu s klienty, kterým pomáhají s pracovním umístěním, poradenstvím, s realizací práv vyplývajících z pojištění v nezaměstnanosti, s uskutečňováním programů zaměstnanosti, poskytují odborné vedení žákům a dospělým a projednávají stipendia.

Volná pracovní místa jsou nabízena v místních pobočkách, které bychom mohli přirovnat k českým úřadům práce, dále soukromými pracovními agenturami či samotnými zaměstnavateli. Všichni zaměstnavatelé a agentury nabízející pracovní místa jsou povinni informovat o volných pracovních místech úřad práce. Veškerá dostupná pracovní místa jsou tak k dispozici na informačních tabulích úřadů práce. Navíc volná pracovní místa, která zaměstnavatelé zveřejňují v médiích, jsou také k dispozici na teletextu televize a na webových

stránkách Evropského portálu pracovní mobility (EURES). Společnosti rovněž často využívají možnosti publikovat svoje pracovní inzeráty v denním tisku (Delo – Borza dela, Večer, Primorske novice, Gorenjski glas nebo Dolenjski list), u rozhlasových stanic, na internetu a na již zmíněném teletextu. Větší společnosti hledají zaměstnance také přímo na svých webových stránkách, v sekci náboru. Webové stránky náborových agentur obsahují většinou krátkodobé pracovní nabídky, zatímco specializovanější agentury nabízejí již náročnější pozice. Osoby s trvalým bydlištěm ve Slovinsku se mohou hlásit na jednom z regionálních úřadů práce jako nezaměstnaní, čímž získají přístup k různým druhům podpory při hledání zaměstnání. ESS ani pracovní agentury nemohou za svoje služby požadovat od těch, kteří si hledají práci, žádný poplatek. Moderní a rychlejší způsob hledání zaměstnání je registrace v databázi životopisů, ze které si potenciální zaměstnavatelé vybírají. Tuto službu poskytuje ESS a EURES, ale rovněž některé agentury a zaměstnavatelé. ESS rovněž nabízí přístup k podrobným informacím o volných pracovních místech a EURES informace o pracovním trhu, pracovních a životních podmínkách a mobilitě ve Slovinsku. [55]

Inspektorát práce

Je orgánem Ministerstva práce, rodinných a sociálních záležitostí (MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino in socialne záseve), dále jen ministerstvo, který dohlíží na dodržování zákonů, nařízení či kolektivních smluv, které se týkají pracovních vztahů, potvrzení příjmu ze zaměstnání, zaměstnávání pracovníků doma a v zahraničí, účasti na stávkách a bezpečnosti práce. Základními dokumenty v této oblasti jsou Zákon o zaměstnanosti a Zákon o zdraví a bezpečnosti při práci. Inspektorát také dohlíží na činnost institucí zabývajících se sociální ochranou, ochranou dětí a rodin a doplňkovými, rozvojovými a preventivními programy v oblasti společenského blahobytu. [1]

Odbory

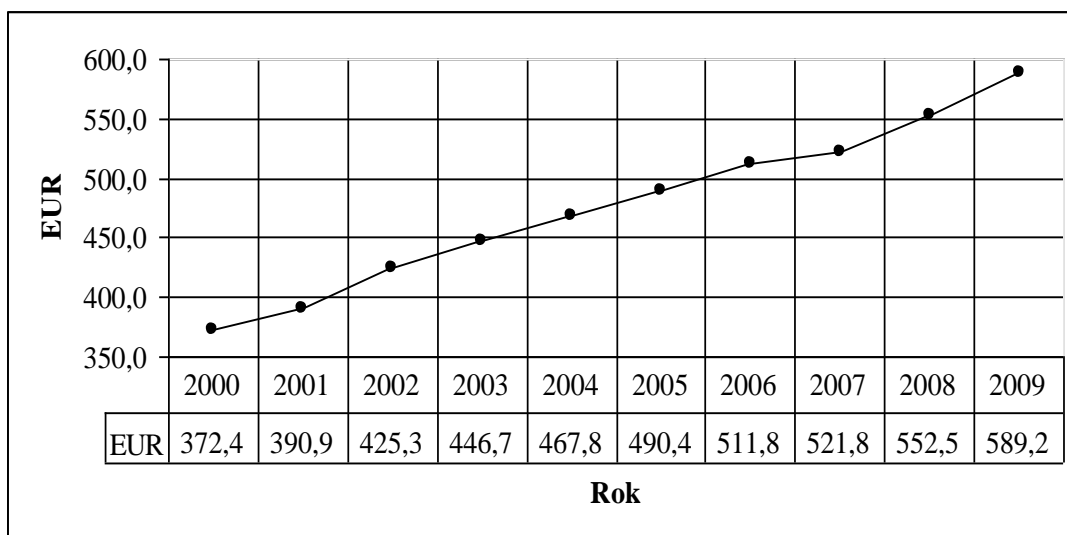
Součástí odborů je ve Slovinsku kolem 40 % zaměstnanců, což je relativně vysoký podíl. Odborová struktura je členitá a zahrnuje, kromě několika dalších, 7 odborových konfederací mezi nimiž je i jedna dominantní - *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije* (ZSSS). Počet jejích členů je někde mezi 200–300 tisíci a je tvořena 23 federacemi (např. ve zpracovatelském průmyslu, službách, veřejném sektoru). Mezi další konfederace patří také *Alternativa*, reprezentující především pracovníky v dopravě, *Solidárnost* nebo *KSJS* (Konfederacija sindikatov javnega sektorja), sdružující především zaměstnance veřejného

sektoru. Účast v odborech se od vyhlášení nezávislosti v r. 1991 snížila o cca 20 %. Kolektivní vyjednávání má ve Slovinsku 96% pokrytí, což vychází z minulosti, kdy museli být zaměstnavatelé součástí obchodní a průmyslové komory, což se rokem 2006 díky zákonné úpravě změnilo. Vyjednává se především v průmyslu, ale také na úrovni podnikové a také národní, v rámci veřejného sektoru. Kolektivní vyjednávání je ve Slovinsku vysoce strukturované, stejně jako smlouvy mezi tripartitou, tj. odbory, zaměstnavateli a vládou, které pokrývají množství ekonomických a sociálních otázek. [14, 49]

Minimální mzda

Institut minimální mzdy ministerstvo ve Slovinsku zavedlo roku 1995, a to na základě Zákona o minimální mzdě. Tato se stanovuje každoročně v závislosti na předpovědi o růstu cen. Do roku 2006 byla minimální mzda výsledkem tripartitního jednání mezi odbory, zaměstnavateli a vládou, ale v současnosti je stanovována pouze vládou s následnou konzultací se zbylými sociálními partnery. Jedná se o měsíční částku, která se vztahuje na všechny zaměstnance. V březnu 2008 došlo ke změně její výše z důvodu vysoké inflace. Současná hodnota minimální mzdy (2009) činí 589,2 €. Oproti předchozímu roku došlo k jejímu růstu o 8,6 p. b. Vývoj minimální mzdy ve Slovinsku je možno vidět v grafu č. 3. 13. [30]

Graf č. 3. 13 Vývoj minimální mzdy ve Slovinsku za posledních 10 let (v EUR)



Zdroj: [30], vlastní zpracování.

Pracovní doba

Zákoník práce uvádí, že týdenní pracovní doba (plný pracovní úvazek) nesmí překročit 40 hodin, ale může být kolektivním jednáním nebo stanovami stanovena na úrovni nižší, avšak musí činit min. 36 hodin týdně. Každý, kdo pracuje na plný úvazek, má nárok na 30 minut přestávky, která by měla být součástí pracovní doby. Dovolena je stanovena na 4 týdny volna za rok. [19]

3.3 Politika zaměstnanosti ve Slovinsku

Hlavním subjektem v oblasti politiky zaměstnanosti je ve Slovinsku, již dříve zmíněné, Ministerstvo práce, rodinných a sociálních záležitostí. To má mj. na starosti následující oblasti:

- postavení, práva a povinnosti pracovníků,
- důchodová politika a regulace mezd,
- kolektivní smlouvy a řízení vztahů se sociálními partnery,
- politika zaměstnanosti doma i v zahraničí,
- předcházení nelegálnímu zaměstnávání,
- pojištění v nezaměstnanosti,
- stipendia a odborné vzdělávání,
- zdraví a bezpečnost v práci a další. [47]

Ministerstvo má celkem pět ředitelství zabývajících se určitými oblastmi, z nichž relevantní pro politiku zaměstnanosti je především Ředitelství trhu práce a zaměstnanosti (Labour Market nad Employment Directorate). Předmětem jeho činnosti jsou programy zaměstnanosti, celoživotní vzdělávání a stipendia, pracovní migrace, financování, Evropský sociální fond (ESF) a ostatní evropské projekty. [10]

Co se týče zákonné úpravy trhu práce, tak tu představuje *Zákon o zaměstnanosti a pojištění proti nezaměstnanosti, Zákon o zaměstnávání cizinců, Stipendijní zákon, Zákon o prevenci nelegálního zaměstnávání, Zákon o subvencování studentských jídel, Zákon upravující uznávání kvalifikací občanů států EU související s přístupem k regulovaným profesím a odborným aktivitám ve Slovinské republice a Zákon o odborné kvalifikaci.*

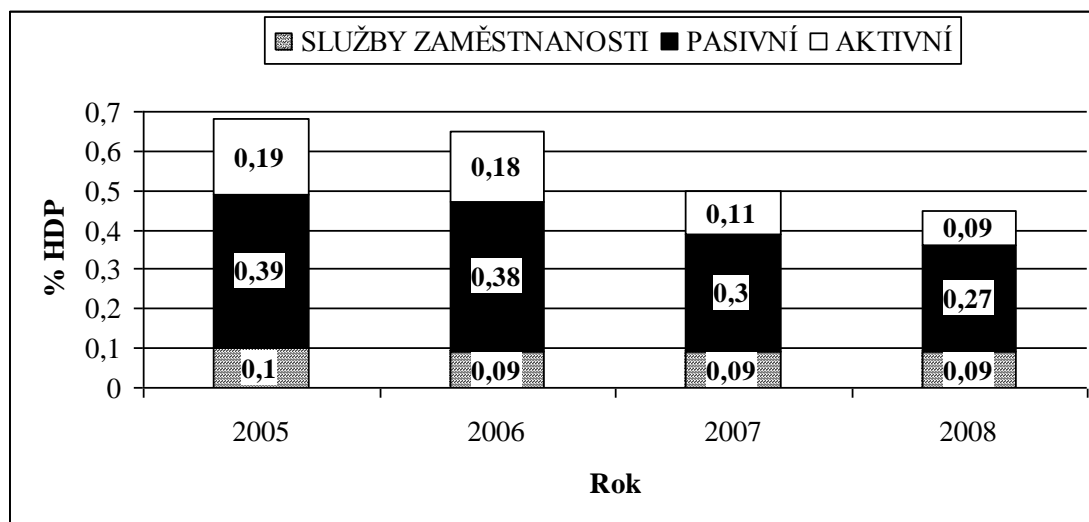
Mezi strategické dokumenty v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti patří: *Národní program reformy pro realizaci Lisabonské strategie ve Slovinsku, Integrované*

směrnice pro růst a zaměstnanost, Operační program pro rozvoj lidských zdrojů na období 2007–2013, Program aktivní politiky zaměstnanosti pro období 2000–2013 a připravuje se návrh Strategie ekonomické migrace. [28, 31]

Politika zaměstnanosti se tradičně dělí na aktivní a pasivní, ale na základě metodologie politiky zaměstnanosti vypracované Eurostatem, rozšíříme toto členění o „služby politiky zaměstnanosti“, jejichž předmětem je především péče o klienty, informační služby, administrativní činnost spojená s APZ a PPZ aj. Samotná APZ je představována konkrétními nástroji politiky zaměstnanosti v jednotlivých zemích, základem PPZ je pak vyplácení podpor v nezaměstnanosti nebo předčasný odchod do důchodu. [27]

V grafu č. 3. 14 je zobrazeno, jaký procentuální podíl HDP připadá na jednu ze tří oblastí politiky zaměstnanosti, ve výše uvedeném členění, a to za sledované období **2005–2008**. Slovinsko v daném období vynaložilo na politiku zaměstnanosti v průměru 0,57 %, přičemž maxima bylo dosaženo v roce 2005, jak ukazuje graf č. 3. 14., pak se tento podíl postupně snižoval až na 0,45 v roce 2008. Necelých 60 % z těchto prostředků šlo přitom na PPZ – v průměru 0,34 % HDP. Na samotnou APZ připadla v průměru čtvrtina všech prostředků určených na politiku zaměstnanosti.

Graf č. 3. 14 Podíl výdajů veřejných prostředků na politiku zaměstnanosti



Zdroj: [26], vlastní zpracování.

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Ve Slovinsku je program APZ stanoven na delší časové období a skládá se z nástrojů na období 2007–2013 a z implementačních plánů na roky 2008 a 2009. Při vytváření programu APZ se přihlíží k programovým dokumentům, které jsou základem pro čerpání zdrojů z ESF v budoucnu, a to v rámci *Finančních perspektiv pro období 2007–2013*. Jako hlavní výzvy v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti byly stanoveny:

- vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných,
- slabá vzdělanostní struktura nezaměstnaných,
- extrémně nízká míra zaměstnanosti starších osob (55–64 let),
- poměrně vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí (15–24 let),
- rostoucí počet nezaměstnaných s vyšším stupněm vzdělání,
- rostoucí nezaměstnanost žen.

V rámci APZ je stanoveno několik strategických *cílů*:

- zvyšování zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti,
- prevence přechodu do stavu dlouhodobé nezaměstnanosti a zvýšení počtu lidí, kteří si najdou nové zaměstnání,
- zvýšení zaměstnatelnosti zvýšením stupně vzdělanosti, kvalifikace a dovedností,
- zvýšit pružnost a konkurenceschopnost zaměstnanců,
- podpora nového zaměstnání,
- posílení sociálního začleňování. [31]

Nástroje aktivní politiky se v průběhu sledovaného období měnily, a to i jejich počet, který se ze sedmi, v roce 2005, snížil na čtyři, v roce 2008. Jedná se následující nástroje:

Poradenství a asistence při vyhledávání zaměstnání

Účelem tohoto opatření, které představuje ony „služby politiky zaměstnanosti“, je vést a pomáhat jednotlivcům při hledání zaměstnání a informovat je o pracovních příležitostech. Zvýšená péče je zde věnována specifickým skupinám s cílem zlepšit jejich možnosti

zaměstnání a snížit bariéry při hledání práce. Dalším účelem tohoto nástroje je prezentace a realizace aktivit APZ.

Cílovou skupinou tohoto opatření jsou všichni nezaměstnaní a ti, kteří hledají práci či informace o zaměstnání. Patří zde aktivity, které jsou součástí Operačního programu (OP) ESF pro období 2007–2013:

- asistence při hledání zaměstnání včetně zpřístupnění prostředků a informací;
- podpora a motivace lidí k hledání práce a umožnění získat a prohloubit jejich znalosti vyhledávání zaměstnání;
- kariérové poradenství jako klíč k profesionálnímu rozvoji dospělých a dětí od základní školy až do důchodu;
- velmi důkladné moduly pro praktické testování kompetencí pro určitý druh práce;
- rozšíření podpory formou seminářů, školení či center služeb, která podporují rozvoj schopností a dovedností, odstraňují bariéry, asistují při hledání práce a rozvíjejí kariéru;
- podpora rozvoje nových a inovativních forem informační, poradenské, motivační a asistentské činnosti při hledání práce;
- podpora profesí, u kterých existuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, vzdělávání a školení v těchto profesích.

Školení a vzdělávání

Smyslem tohoto nástroje je zvýšit zaměstnatelnost a konkurenceschopnost na trhu práce, a sice získáním nových vědomostí, znalostí a schopností a zvýšením stupně vzdělání a kvalifikace, a to jak zaměstnanců tak nezaměstnaných.

Školení a vzdělávání je *určeno* pro nezaměstnané bez odborného vzdělání nebo se vzděláním v nadbytečných profesích; pro nezaměstnané do 25 let; mladé lidi bez pracovních zkušeností; příjemce sociálních podpor a podpor v nezaměstnanosti a další obtížně zaměstnatelné osoby, které jsou určitým způsobem znevýhodněné, zejména příslušníky rómské komunity či zdravotně postižené osoby. Nástroj je určen rovněž zaměstnancům.

Tento nástroj v sobě zahrnuje aktivity z OP ESF pro období 2007–2013 podporující podnikatelství a přizpůsobivost, ale i nástroje podporující zaměstnatelnost nezaměstnaných a neaktivních osob, rovnost příležitostí a sociálního začleňování. Jedná se institucionální

vzdělávání, různé kurzy, přednášky či semináře a další krátké formy školení k získání dodatečných či prohloubení stávajících znalostí, dovedností a schopností, a to v rámci formálního i neformálního vzdělávání. Mezi praktické tréninky patří: školení na pracovišti, vzdělávací semináře, alternativní zaměstnání (tzv. rotační systém), které nabízí praxi v několika zaměstnáních. Spadá zde rovněž systém pro přenos znalostí, zlepšení dovedností a schopností. Konkrétně se jednalo např. o „Program 10 000+“ (získání nové odborné kvalifikace), vzdělávání zaměstnaných osob v restrukturalizujících se a rychle se rozvíjejících sektorech či počítačové kurzy pro nezaměstnané (Phare 2003).

Podpora zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti (podnikání)

Cílem této podpory je podněcovat samostatnou výdělečnou činnost nezaměstnaných, kteří by si po absolvování tréninku přáli realizovat svoji podnikatelskou myšlenku, dále je to podpora zaměstnanosti nezaměstnaných, kteří jsou velmi obtížně zaměstnatelní, tj. příjemců sociálních podpor. Mimoto je smyslem tohoto opatření zvýšení flexibility na trhu práce podporou nových forem zaměstnání, zvýšení regionální a sektorové mobility, udržení pracovního místa a podpora restrukturalizace společností. Účast v tomto programu znamená okamžité zaměstnání.

Činnosti zahrnuté v tomto opatření na sebe vážou většinu státní pomoci, a proto jsou realizovány v souladu s pravidly na přidělení státní pomoci. Jedná se o poradenskou činnost, příspěvek na zaměstnání, příspěvky na zaměstnání těch, kteří jsou těžce zaměstnatelní a podpora zaměstnávání příjemců sociálních podpor subvencováním zaměstnavatelů.

Cílovými skupinami jsou v případě tohoto nástroje:

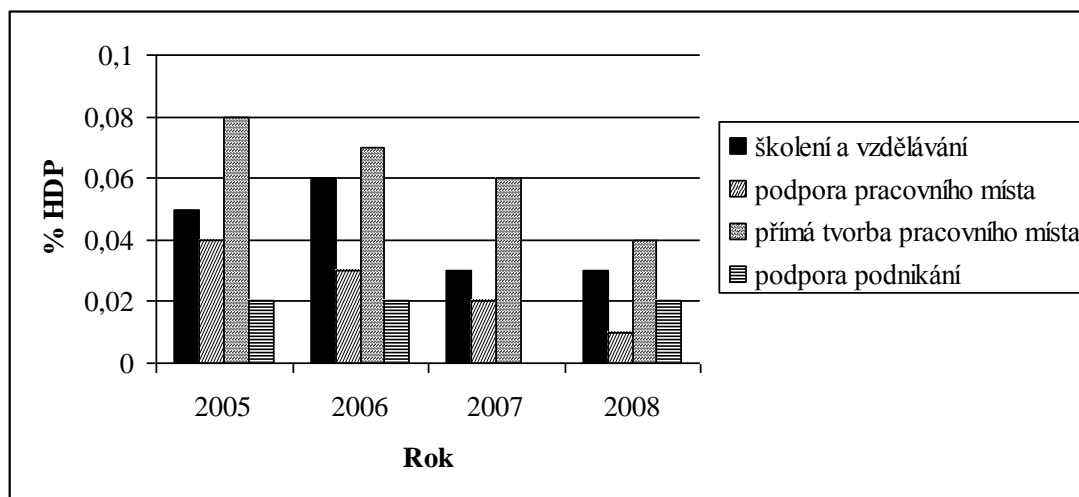
- dlouhodobě nezaměstnaní (déle než 12 měsíců);
- příjemci podpor v nezaměstnanosti a sociální pomoci;
- nezaměstnaní starší 50 let;
- mladí lidé do 25 let;
- lidé, kteří poprvé hledají práci;
- lidé bez patřičného vzdělání vzhledem k potřebám trhu práce;
- lidé přicházející o své pracovní místo;
- tělesně postižení;
- příslušníci rómské komunity a další.

Programy zaměřené na zvýšení sociálního začleňování

Podstatou těchto programů je provádět takové aktivity či vytvářet prostředí, které bude nezaměstnané motivovat k tomu, aby byly aktivnější, a ve kterém mohou snáze a rychleji najít práci, přičemž požívají nezbytný stupeň sociální ochrany. Účast v tomto programu rovněž znamená okamžité pracovní umístění.

Tento nástroj *slouží* především: dlouhodobě nezaměstnaným; příjemcům finanční sociální podpory; nezaměstnaným starších 50 let; mladým lidem do 25 let; těm, co si teprve hledají svoji první práci a nemají přitom adekvátní vzdělání vzhledem k potřebám na trhu práce; opět také členům rómské komunity; zdravotně postiženým a dalším jinak znevýhodněným skupinám. Spadají zde činnosti zahrnuté do OP ESF pro rovnost příležitostí a podporu sociálního začleňování, a sice: veřejné práce, pomoc v domácnosti, osobní asistence, projekty zaměstnanosti pro lidi s tělesným postižením a podobné projekty navržené tak, aby podporovaly vznik nových pracovních míst v neziskovém sektoru, a které by vedly k přizpůsobení pracovních příležitostí těm nezaměstnaným, kteří jsou těžce zaměstnatelní. [31]

Graf č. 3. 15 Podíl výdajů veřejných prostředků na APZ (% z HDP)



Zdroj: [26], vlastní zpracování.

Tabulka č. 3. 15 uvádí nástroje APZ používané ve Slovinsku v členění dle Eurostatu. První nástroj – školení a vzdělávání – odpovídá stejnojmennému nástroji používanému ve Slovinsku a představoval v průměru 0,03 % HDP, podpora pracovního místa a podpora podnikání jsou předmětem dalšího nástroje slovinského trhu práce – podpora zaměstnání

a samostatné výdělečné činnosti (podnikání), tvořícím 0,01 % HDP. Přímá tvorba pracovního místa je pak součástí programů zaměřených na zvýšení sociálního začleňování a váže na sebe 40 % všech prostředků na APZ (0,06 % HDP). Nejvyšší zastoupení zde mají veřejné práce. Podpora podnikání má ve Slovinsku rovněž stejnojmenný nástroj a připadá na něj v průměru 0,02 % z HDP.

3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti má ve Slovinsku, stejně jako v mnohých dalších zemích, podobu výplat podpor v nezaměstnanosti, které se hradí ze sociálního pojištění. Druhý možný používaný nástroj pasivní politiky zaměstnanosti v podobě předčasného odchodu do důchodu se ve Slovinsku neaplikuje.

Podpora v nezaměstnanosti

Ve Slovinsku se prostředky na podpory v nezaměstnanosti získávají ze dvou zdrojů. Tím prvním je povinné pojištění proti nezaměstnanosti, které činí 0,06 % u zaměstnavatelů a 0,14 % u zaměstnanců, a druhým zdrojem jsou pak daně. Podnikatelé se mohou pojistit dobrovolně.

Nárok na finanční podporu může uplatnit ten, kdo byl pojištěn proti nezaměstnanosti ještě předtím, než se stal nezaměstnaným, a to z jiného důvodu než vlastním přičiněním či skončením pracovního poměru. Nesmí být rovněž k dispozici žádná vhodná zaměstnání pro žadatele a musí se jednat o osobu aktivně hledající práci a osobu schopnou pracovat. Z nároku na finanční podporu je naopak vyloučen ten, kdo:

- uzavře pracovní smlouvu na dobu určitou kratší 12 měsíců,
- účastní se vzdělávacího programu ESS,
- začne pobírat finanční rodičovský příspěvek,
- stane se součástí programu veřejných prací aj.

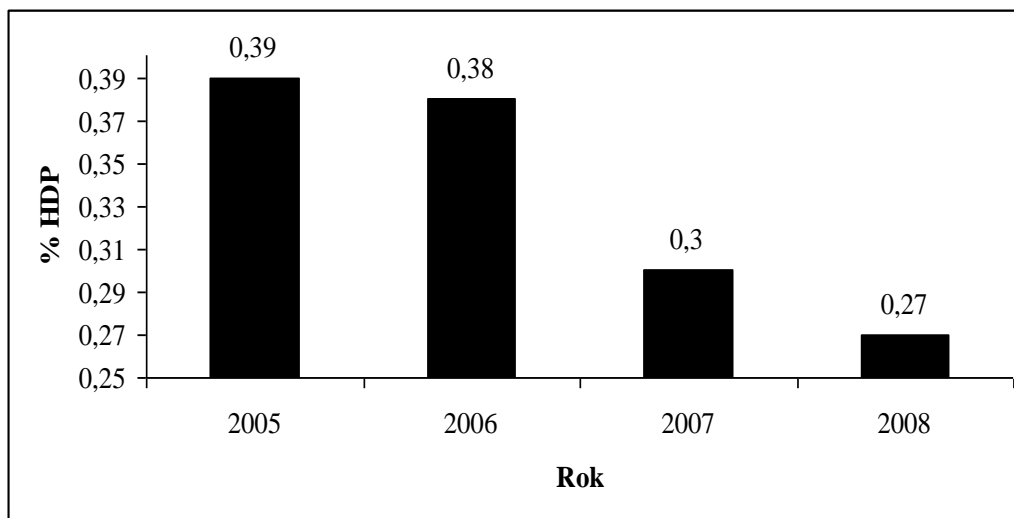
Žadatel o finanční podporu musí v posledních 18 měsících odpracovat minimálně 12 z nich, a to u jednoho či více zaměstnavatelů. Stejná podmínka platí i pro sezónní práce na dobu určitou, v přepočtu na plnou pracovní dobu. Žadatel se musí, aby mohl vůbec zažádat o podporu v nezaměstnanosti, do 30 dnů od ztráty zaměstnání zaregistrovat na ESS.

Základem pro stanovení finanční pomoci je průměrná měsíční mzda obdržená v průběhu 12 měsíců před tím, než se stal člověk nezaměstnaným. Během prvních 3 měsíců nezaměstnanosti je vypláceno 70 % z této částky, v následujících měsících se pak tato částka snižuje na 60 %. Stanovena je také minimální a maximální částka, která může být v rámci finanční podpory vyplácena. Délka pobírání této podpory se pak odvíjí od doby, po kterou byl dotyčný pojištěn, a může trvat od 3 do 24 měsíců, a sice:

- 3 měsíce podpory v případě pojištění od 1 do 5 let;
- 6 měsíců podpory v případě pojištění od 5 do 15 let;
- 9 měsíců podpory v případě pojištění od 15 do 25 let;
- 12 měsíců podpory v případě pojištění nad 25 let;
- 18 měsíců podpory pro pojištěné osoby starší 50 let s délkou pojištění 25 let;
- 24 měsíců pro pojištěné osoby starší 55 let s délkou pojištění nad 25 let.

[12, 42, 55]

Graf č. 3. 16 Vývoj výdajů na výplatu podpor v nezaměstnanosti (v % HDP)



Zdroj: [26], vlastní zpracování.

Z grafu je patrné nižší čerpání finančních prostředků na PPZ v letech 2007 a 2008, což může být spojeno s příznivým ekonomickým vývojem a jeho dozníváním v dané době.

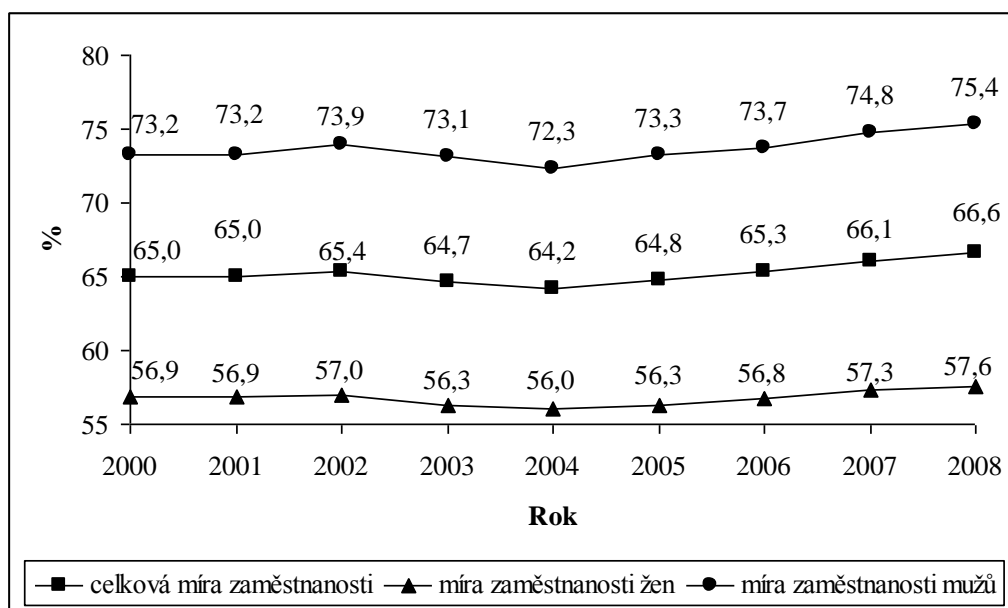
4 ANALÝZA VYBRANÝCH SEGMENTŮ TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

Tato část se věnuje situaci na českém trhu práce, aby bylo možno ji dále srovnat se stavem ve Slovinsku. Vybranými segmenty trhu práce zde budou opět zaměstnanost, nezaměstnanost, institucionální podmínky trhu práce a politika zaměstnanosti v České republice (ČR). Sledované období bude totožné s obdobím pro analýzu slovinského trhu práce, tj. období **2000–2008** případně i období následující. Hlavním zdrojem zde bude opět databáze Eurostatu, ale také analýzy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR).

4.1 Zaměstnanost

Česká republika má cca 10,5 mil. obyvatel, což je více než pětinasobek obyvatel Slovinska. Z celkového počtu obyvatel je 7,4 mil. v produktivním věku, tj. 15–64 let, a zaměstnaných pak necelých 5 milionů. **Celková míra zaměstnanosti** tak činí necelých 67 % (65,3 % ve 4. čtvrtletí 2009), tedy asi o dva procentní body více než tomu bylo v roce 2000, což není výrazný rozdíl. Za nepatrným poklesem v míře zaměstnanosti v r. 2004 stálo snížení počtu pracovníků, ale především podnikatelů. [7, 17]

Graf č. 4. 1 Celková míra zaměstnanosti v ČR (v %)

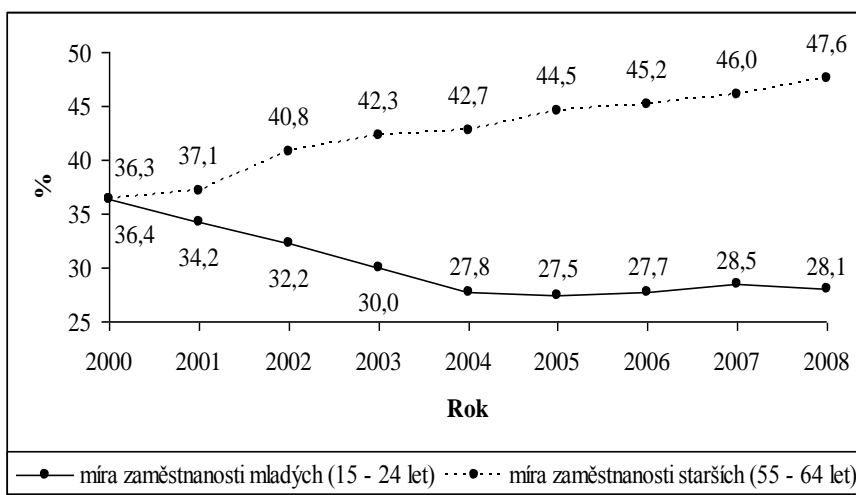


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Přihlédnutím k plnění lisabonského cíle stanoveného v celkové míře zaměstnanosti na úrovni 70 % zjistíme, že míra zaměstnanosti mužů s 75,4 % tuto hranici splňuje po celé sledované období, kdežto **míra zaměstnanosti žen**, pro níž byla v Lisabonu stanovena hranice 60 %, svého cílového pásma s 57,6 % v r. 2008 nedosahuje.

Zaměstnanost mladých lidí (15-24 let) se v období 2000–2004 nevyvíjela příliš pozitivně, protože - jak je patrné z grafu č. 4. 2 - **míra zaměstnanosti mladých osob** měla v daném období klesající tendenci a došlo ke snížení míry zaměstnanosti o necelých 9 p. b. (z 36,4 % v r. 2000 na 27,8 % v r. 2004). Ustálení přišlo až s rokem 2004 od kdy se míra zaměstnanosti mladých pohybuje okolo 28 %. U starších osob (55-64 let) je trend přesně opačný, tedy rostoucí. **Míra zaměstnanosti starších osob** se zvýšila za dané období o více než 11 p. b. z 36,3 % (2000) na 47,6 % (2008). Pozitivní trend v zaměstnanosti starších osob je dán především prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do důchodu. [17]

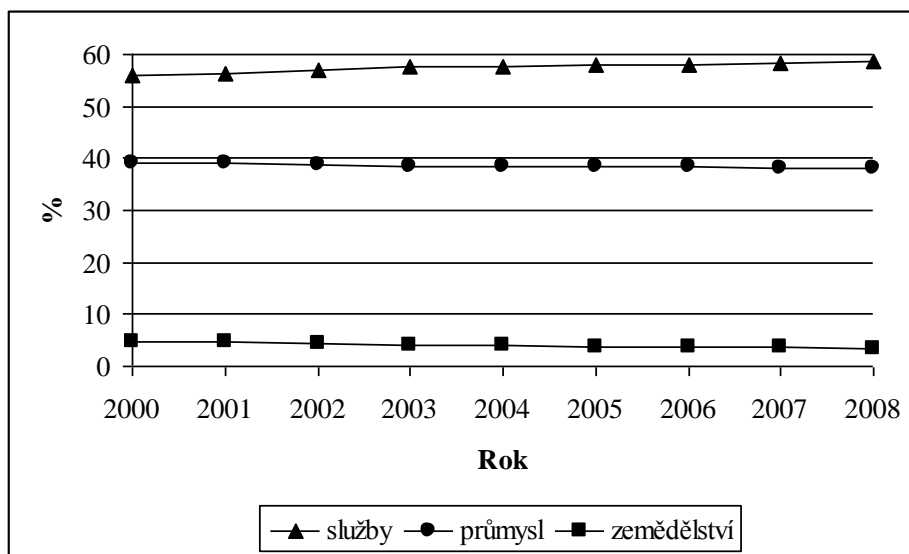
Graf č. 4. 2 Míra zaměstnanosti mladých a starších osob (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Zaměstnanost v ČR se z hlediska struktury ekonomiky za sledované období významně nezměnila. U *zemědělství*, které má z hlediska jednotlivých sektorů v ekonomice nejmenší podíl na zaměstnanosti, se míra zaměstnanosti pohybuje dlouhodobě kolem 3-4 %, přičemž má klesající tendenci. *Průmysl* zaznamenal pouze nepatrné snížení zaměstnanosti o 1 p. b. a stejně tak jako v zemědělství i zde dochází k velmi pozvolnému snižování tohoto podílu, což ostatně zachycuje i graf č. 4. 3. „Největší“ změna ve vývoji zaměstnanosti v ČR z hlediska jednotlivých sektorů byla zaznamenána u *služeb*, a to o 3 p. b. Oproti předchozím dvěma sektorům je zde ale trend rostoucí, i když opět mírný. [17, 44]

Graf č. 4.3 Struktura zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů³ (v %)

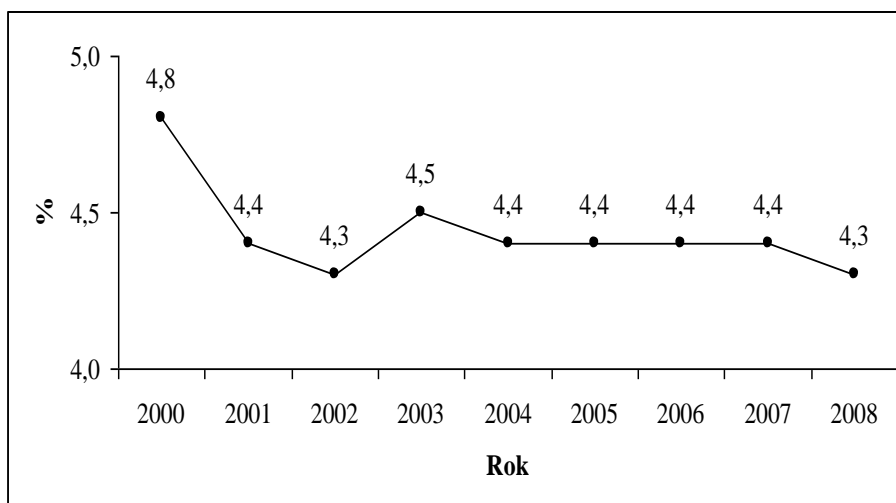


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Ve službách, stejně jako v případě Slovinska, převažují téměř o 25 p. b. ženy, naopak v průmyslu mají v podobné míře převahu v zaměstnanosti muži. V zemědělství se rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen pohybuje mezi 1 - 2 p. b. (blíže viz příloha č. 2).

Na **částečný pracovní úvazek** pracuje v ČR kolem 5 % všech zaměstnaných (4. čtvrtletí 2009). Tento ukazatel se příliš nemění, jak ukazuje graf č. 4. 4, pohyboval se v daném období mezi 4-5 %.

Graf č. 4.4 Podíl osob pracujících na částečný pracovní úvazek (v %)



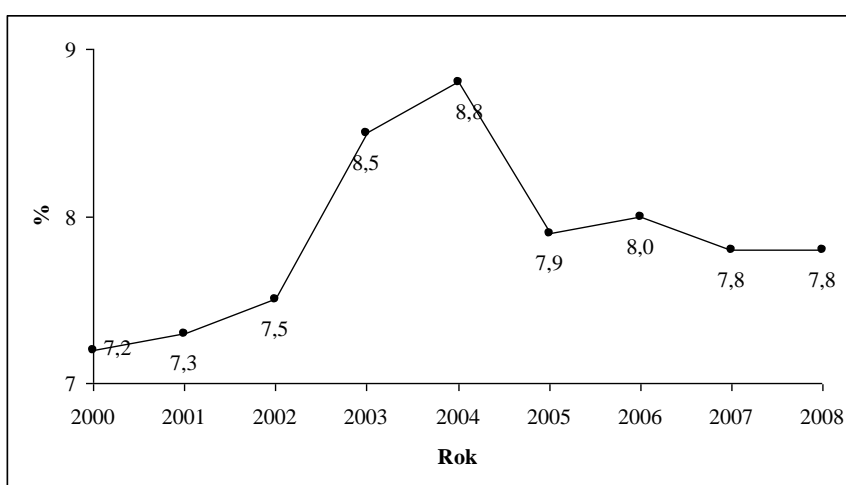
Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

³ Pro bližší členění jednotlivých sektorů se používá Statistická klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství, Rev. 1.1 (NACE Rev. 1.1, 2002).

Zajímavé je rozlišení mezi muži a ženami, kdy je vyšší podíl částečných pracovních úvazků zaznamenán u žen - v průměru kolem 8 % a u mužů je to asi čtyřikrát méně, kolem 2 %. Asi 30 % všech částečných pracovních úvazků je odůvodňováno péčí o dítě, o jinou potřebnou osobu či z důvodu dalších rodinných povinností. [4, 17]

Smlouvu na dobu určitou, včetně práce dočasné, příležitostní a sezónní a dalších časově omezených smluv, má v ČR asi 8 % pracujících v hlavním zaměstnání. Tento podíl se výrazně neměnil – rozdíly se pohybovaly max. v rozsahu 1 p. b. a ani mezi muži a ženami nejsou patrné rozdíly. Vývoj podílu těchto smluv zobrazuje graf č. 4. 5.

Graf č. 4. 5 Podíl osob zaměstnaných na dobu určitou (v %)

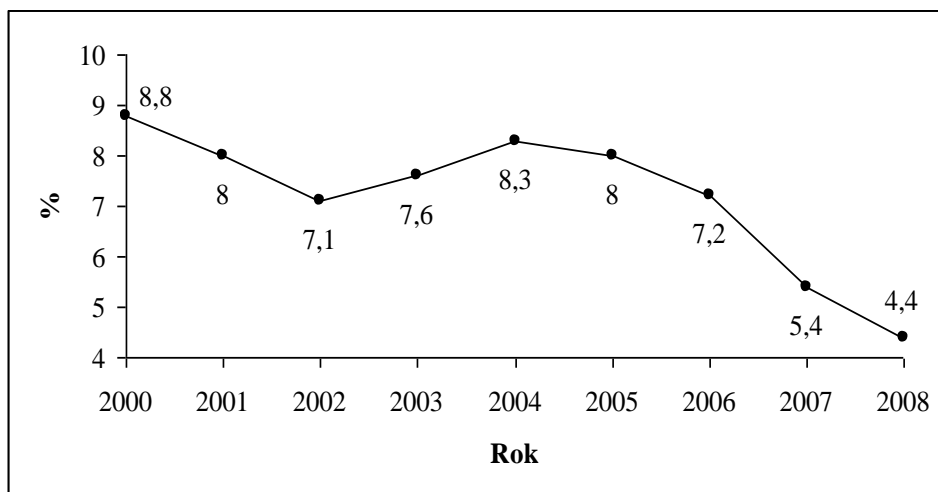


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

4.2 Nezaměstnanost a její struktura

Celková míra nezaměstnanosti se v ČR za sledované období snížila na polovinu z 8,8 % v roce 2000 na 4,4 % v roce 2008. Průměr za sledované období byl 7,2 %. Výraznější pokles nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2007, jak ukazuje graf č. 4. 6, a to z důvodu pokračujícího příznivého ekonomického vývoje, tj. rostoucímu zájmu o nové pracovníky ze strany zaměstnavatelů a dále demografickému vývoji, kdy na trh práce přicházejí slabší populační ročníky a silné ročníky odcházejí do důchodu. [6, 17]

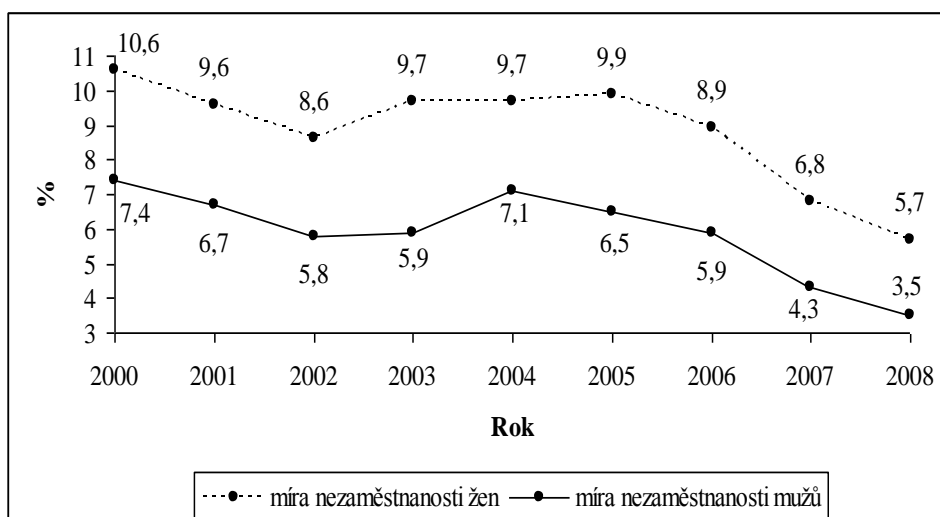
Graf č. 4. 6 Celková míra nezaměstnanosti (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

V **míře nezaměstnanosti** mezi muži a **ženami** byly v daném období zjištěny rozdíly v průměru 3 p. b., kdy se ženy vyznačují vyšší mírou nezaměstnanosti, a to zejména v nižších věkových kategoriích. Ženy jsou často mimo pracovní aktivitu z důvodu péče o děti, kdy nemohou přijmout práci na směny či dojíždět do zaměstnání. Data zjištěná ve 4. čtvrtletí roku 2009 mluví o 6,6 % nezaměstnaných mužů a 8,3 % nezaměstnaných žen. [17]

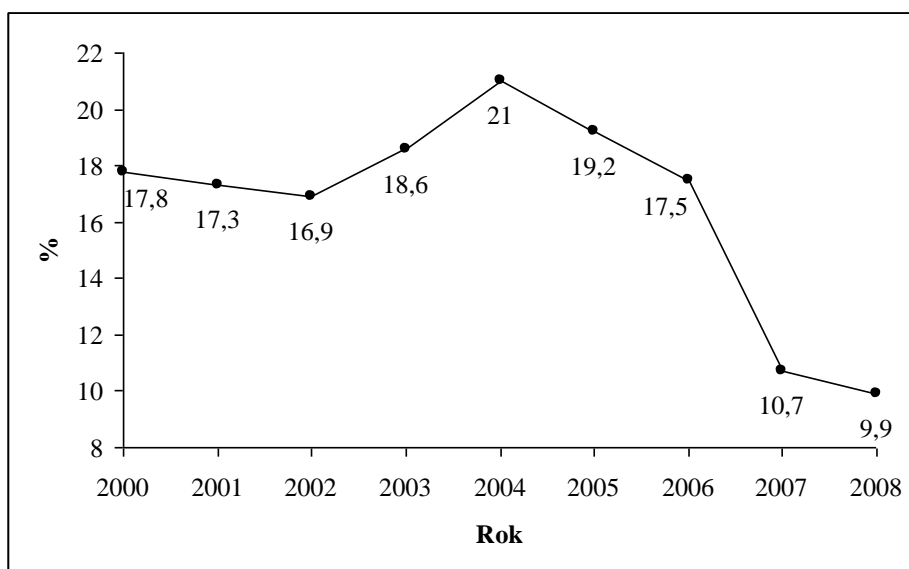
Graf č. 4. 7 Míra nezaměstnanosti žen a mužů (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Nezaměstnanost mladých osob (15-24 let) se ve sledovaném období snížila ze 17,8 % v roce 2000 na 9,9 % v roce 2008, nicméně vývoj této míry nezaměstnanosti byl poměrně kolísavý, o čemž svědčí i graf č. 4. 8. Maxima bylo dosaženo v roce 2004, kdy byla více jak pětina lidí ve věku 15-24 let nezaměstnaná. Poté začala nezaměstnanost těchto osob klesat a největší změna byla zaznamenána v r. 2007, kdy došlo ke snížení o téměř 7 p. b. (z 17,5 % na 10,7 %). Tento pokles souvisí s demografickým vývojem, kdy mezi ekonomicky aktivní vstupují slabší populační ročníky a roste zájem zaměstnavatelů o absolventy škol, kteří se vyznačují lepší adaptibilitou na měnící se podmínky na trhu práce. Poslední údaj o míře nezaměstnanosti mladých však není příliš příznivý, protože 20,2 % znamená více než dvojnásobnou míru nezaměstnanosti oproti roku 2008. [3, 4, 6, 7]

Graf č. 4. 8 Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let (v %)

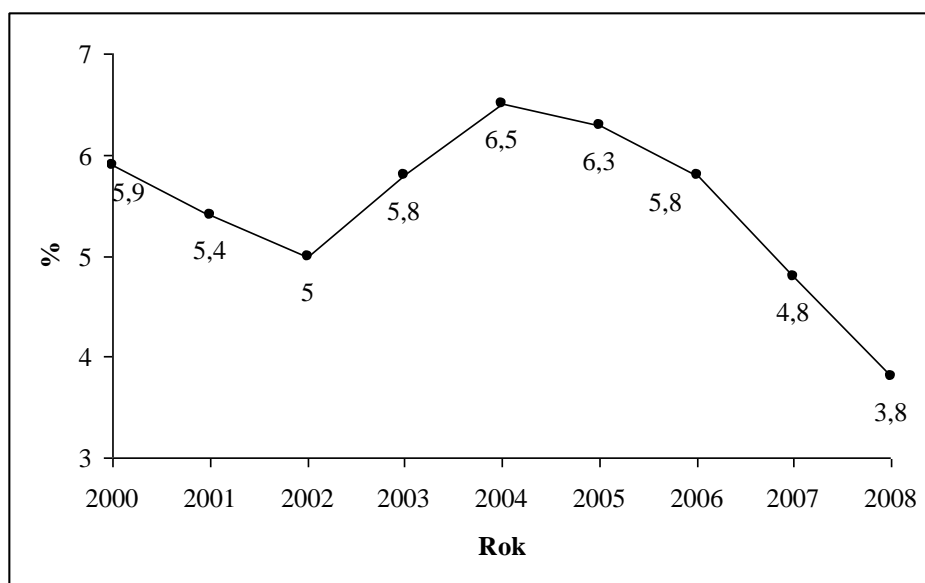


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Příčinou nezaměstnanosti mladých lidí, zejména absolventů škol a mladistvých, jsou chybějící praktické zkušenosti, nezájem o výkon práce, na kterou se studiem či přípravou na povolání zaměřili, ale roli hraje také nedostatečná pružnost školního systému ve vztahu k potřebám trhu práce. Vysoká míra nezaměstnanosti je však i důsledkem nízkého počtu ekonomicky aktivních mladých lidí z důvodu studia či přípravy na povolání.

Míra nezaměstnanosti starších osob se ve sledovaném období pohybovala v průměru kolem 5,5 %, maxima 6,5 % bylo dosaženo v roce 2004 a v roce 2008 byl zaznamenán pokles v míře nezaměstnanosti starších, a to na 3,8 % (viz graf č. 4. 9). Údaj z posledního čtvrtletí 2009 pak mluví o 5,9 %.

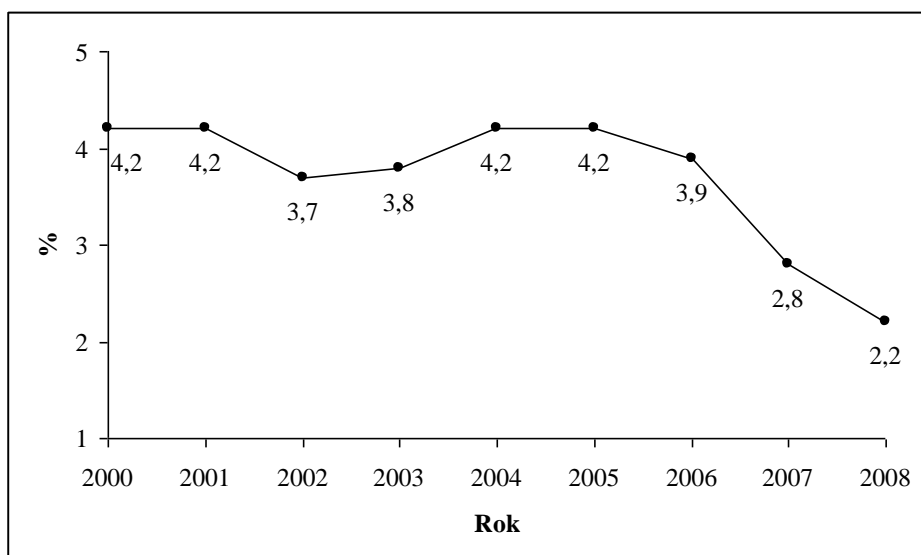
Graf č. 4. 9 Míra nezaměstnanosti osob starších 50 let (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, tedy podíl nezaměstnaných déle než 12 měsíců na celkové pracovní síle, se v ČR snížila z 4,2 % v roce 2000 na 2,2 % v roce 2008. Průměrná míra se v daném období pohybovala kolem 4 %. Ke jejímu výraznějšímu snížení došlo, jak ukazuje graf č. 4. 10, v letech 2006 a 2007. [6, 17]

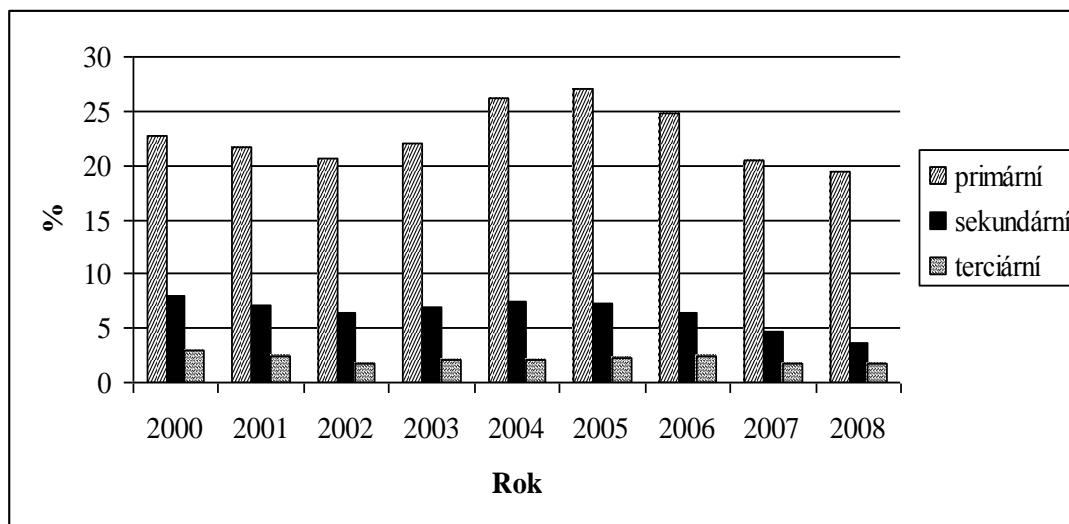
Graf č. 4. 10 Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Struktura⁴ nezaměstnaných podle úrovně jejich vzdělání je zobrazena v grafu č. 4. 11. Nejvyšší nezaměstnanost je opět u lidí se základním vzděláním (kolem 20 %), podstatně lépe na to byli s nezaměstnaností lidé se sekundárním vzděláním (6,4 %) a nejlepších výsledků v míře nezaměstnanosti bylo dosaženo u vysokoškolsky vzdělaných lidí (2,2 %). Blíže je tento ukazatel specifikován v příloze č. 3. [17]

Graf č. 4. 11 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

4.3 Institucionální podmínky trhu práce v České republice

Zprostředkování práce

Existuje několik možností jak v ČR hledat práci. *Úřady práce* (ÚP) nabízejí možnost vyhledávat nové zaměstnání prostřednictvím online databáze volných pracovních míst, kam zaměstnavatelé mají ze zákona povinnost nahlašovat všechna volná místa. Vedle toho ÚP nabízejí například poradenství při volbě povolání nebo možnosti rekvalifikace.

Další možností je využití Evropského portálu pracovní mobility *EURES* (<http://eures.europa.eu/>), který nabízí nejen vyhledávání pracovních míst převzatých z databází českých úřadů práce, ale rovněž možnost založení účtu můj EURES aj.

⁴ Vzdělanostní struktura vychází z mezinárodní klasifikace ISCED 97, která rozlišuje 7 úrovní vzdělání (0 – 6). Primární vzdělání představuje víceméně základní škola, sekundární střední odborná učiliště, střední odborné školy či gymnázia, ale také přípravné kurzy pro studium na vysoké škole, krátké odborné programy či nástavbové studium. Nejvyšší, terciární vzdělání pak tvoří vyšší odborné školy a vysoké školy. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/metodika_mezinarodni_klasifikace_vzdelani_isced_97>.

Při hledání práce přes *pracovní agentury* je potřeba si ověřit, zda-li je agentura držitelem licence pro zprostředkování zaměstnání. Zprostředkovatelské služby by měly být poskytnuty bezplatně.

Sdělovací prostředky a internet jsou další z možností, jak hledat zaměstnání. V celostátním tisku je problematice zaměstnanosti často věnována celá příloha, která vychází periodicky (např. MF DNES, Hospodářské noviny, Lidové noviny). Mezi další tištěné zdroje nabídek patří noviny Jobmaster, Avízo či Annonce. Velkým zdrojem volných pracovních míst jsou internetové portály, na kterých je možné vyhledávat nabídky přímo od zaměstnavatelů či agentur, ale často zde můžeme vložit svůj životopis do databáze, kterou pak procházejí zaměstnavatelé při hledání pracovníků. Mezi známé portály patří např. <http://www.jobs.cz/>, <http://www.sprace.cz/>, <http://jobdnes.idnes.cz/> či <http://www.kariera.cz/>. [54]

Státní úřad inspekce práce

Jde o správní orgán MPSV ČR, který dohlíží na kontrolu ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Jedná se zejména o kontrolu dodržování pracovní doby, zajištění bezpečnosti práce, ale i dodržování kolektivních smluv, vnitřních předpisů o mzdě, odměně za pracovní pohotovost, zákona o cestovních náhradách a další. Úřad řídí jednotlivé inspektoráty, poskytuje jim technickou pomoc, zpracovává program kontrolních akcí, koordinuje kontrolu prováděnou inspektoráty či vydává a odnímá průkazy inspektorům. Tento orgán je zřízen Zákonem o inspekci práce. [52]

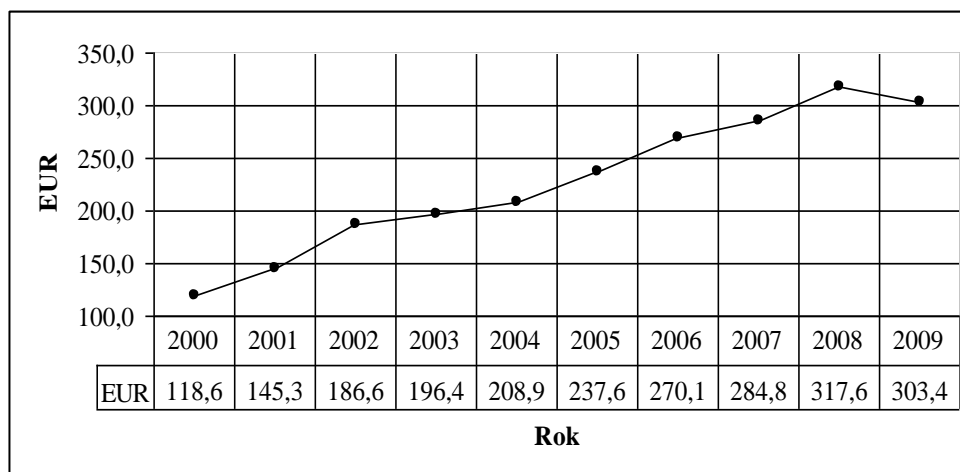
Odbory

V ČR je kolem 800 tis. odborářů, tj. asi pětina všech zaměstnanců (22 %), přičemž asi 500 tis. z nich je součástí *Českomoravské konfederace odborových svazů* (ČMKOS), tedy největší odborové centrály v ČR sdružující 32 odborových svazů. Jejím posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Další velkou konfederací je *Asociace samostatných odborů* (ASO), která má v současnosti 14 odborů sdružujících asi 200 tis. lidí. V posledních letech odborářů významně ubylo. Co se týče kolektivního vyjednávání, tak to nejdůležitější probíhá v podnicích, ale dochází k němu rovněž v samotném průmyslu. Je jimi pokryto 44 % zaměstnanců. [11, 15, 16, 50]

Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci - mzda, plat nebo odměna za práci nesmí být nižší než tato mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. V ČR byla minimální mzda poprvé zavedena v roce 1991 a její základní sazba je od roku 2007 na úrovni 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc. Vývoj minimální mzdy v ČR v eurech zachycuje graf č. 4. 12. [30]

Graf č. 4. 12 Vývoj minimální mzdy ve ČR za posledních 10 let (v EUR)



Zdroj: [30], vlastní konstrukce.

Pracovní doba

V ČR je pracovní doba stanovena na 40 hodin týdně a tato nesmí být překročena. Obvykle je rozdělena na osmihodinovou pracovní dobu do pěti pracovních dnů, přičemž přestávka se do pracovní doby nezapočítává. V ČR mívají větší podniky kolektivní smlouvy, které vybrané pracovní podmínky, jako je např. pracovní doba, úhrada přesčasů, náhradní pracovní volno či různé příspěvky na dovolené nebo důchod, mohou upravovat. Co se týče dovolené, tak její základní výměr činí čtyři týdny ročně. Prodloužení dovolené může stanovit kolektivní smlouva. [53]

4.4 Politika zaměstnanosti v České republice

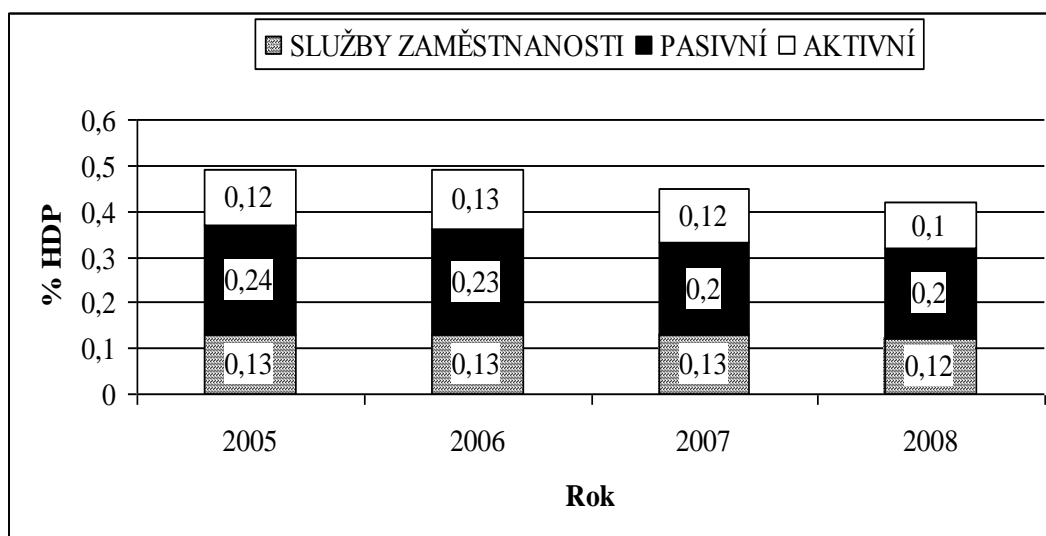
Cílem státní politiky zaměstnanosti, dle zákona o zaměstnanosti, je „*dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti (SPZ) v ČR vykonává již dříve zmíněné MPSV ČR a dále také ÚP. Ty v rámci své působnosti zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. ÚP poskytuje všem občanům informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:

- volných pracovních místech v ČR a zemích EU;
- situaci na trhu práce v ČR a zemích EU;
- podmínkách zaměstnávání v zahraničí;
- možnostech dalšího vzdělávání;
- poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání. [41]

Mezi základní právní předpisy o zaměstnanosti patří *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, dále *vyhlášky MPSV č. 518 a 519 z roku 2004 Sb., o realizaci výše zmíněného zákona, a o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců*. Dále je to *nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek*. [2]

ČR vydává z veřejných prostředků na SPZ v průměru 0,42 % z HDP (rok 2008) a tyto prostředky slouží, stejně jako v případě Slovinska, k financování politiky zaměstnanosti v členění dle Eurostatu, tedy na služby zaměstnanosti (služby ÚP), APZ a PPZ. Jednotlivé procentuální podíly na HDP, které směřují do těchto tří oblastí politiky zaměstnanosti zachycuje graf č. 4. 13.

Graf č. 4. 13 Podíl výdajů veřejných prostředků na politiku zaměstnanosti



Zdroj: [26], vlastní konstrukce.

Z grafu je patrné mírné snížení finančních prostředků na politiku zaměstnanosti, jejichž průměrná výše činila 0,47 % HDP. Stejně jako ve Slovinsku, tak i v ČR bylo v průměru nejvíce (47 %) prostředků použito na PPZ, a to ve výši 0,22 % HDP. Na APZ byla vynaložena čtvrtina prostředků v podobě 0,12 % HDP a zbytek, tj. 27 %, pak na služby zaměstnanosti (0,13 % HDP). [26]

Využívání Evropského sociálního fondu v ČR

ESF je jedním ze tří strukturálních fondů EU, který vznikl roku 1960. Je zároveň klíčovým finančním nástrojem pro realizaci *Evropské strategie zaměstnanosti*, která vznikla roku 1997 na základě Amsterodamské smlouvy s cílem koordinovat politiky zaměstnanosti členských států zemí EU, přičemž národní politiky zaměstnanosti zůstávají plně v kompetenci jednotlivých zemí. Rozšířením této strategie o makroekonomický dialog a výměnu zkušeností bylo přijetí *Evropského paktu zaměstnanosti* o dva roky později. V roce 2000 pak byla přijata tzv. *Lisabonská strategie*, která měla mj. vytvořit více kvalitních pracovních příležitostí a zachovat sociální soudržnost, ale tato nebyla příliš úspěšná, a proto došlo k jejímu přehodnocení v r. 2005. Ke změnám došlo především v institucionální oblasti s cílem zjednodušit a zefektivnit koordinaci hospodářských politik a zlepšit plnění stanovených cílů. Vznikla tak *Strategie pro růst a zaměstnanost*. Ve stejném roce byl zaveden tříletý cyklus monitorování a hodnocení dosaženého pokroku. Základ Strategie pro růst a pracovní místa

tvoří akční programy na národní úrovni, v nichž si členské státy stanovují své priority a cíle a následně vyhodnocují jejich plnění.

ESF slouží, podobně jako ostatní strukturální fondy, k zajištění cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti, které jsou stanoveny na úrovni EU pro příslušné plánovací období. Prvním plánovacím obdobím byly roky 2000–2006, druhým je pak období 2007–2013. Mezi aktuální cíle patří: konvergence, regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a evropská územní spolupráce.

Čerpání prostředků na zajištění těchto cílů probíhá v ČR prostřednictvím OP: Lidské zdroje a zaměstnanost, Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Praha – Adaptabilita. Řídícími orgány zodpovědnými za řízení pomoci z ESF v ČR je kromě MPSV také Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a třetí OP řídí Magistrát hlavního města Praha. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy. V ČR byla národní politika zaměstnanosti v souvislosti s koordinací politik všech zemí EU realizována nejprve v rámci *Národního programu reformy ČR 2005-2008* a s následným vyhodnocením dosaženého pokroku ve *Zprávě o plnění Národního programu reformy z let 2006 a 2007*. Aktuální program reformy byl, jako druhý, vypracován v r. 2008 a vztahuje se na období 2008-2010. Prvním vyhodnocením je pak *Zpráva o plnění Národního programu reformy 2009*. [20, 24, 32, 41]

4.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jednou z nejdůležitějších forem podpory zaměstnanosti je proces realizace APZ, která slouží k dosažení co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti v ČR. Poskytování příspěvků na jednotlivé nástroje APZ je upraveno výše zmíněným zákonem o zaměstnanosti. Nástroje APZ můžeme rozdělit na nástroje realizované ÚP na základě konkrétní situace na regionálním trhu práce a na investiční pobídky realizované z úrovně MPSV. Do první skupiny patří:

Rekvalifikace umožňují získat nové znalosti a zvýšit, rozšířit nebo prohloubit dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování, a to u uchazečů či zájemců o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby (FO), která má být rekvalifikována.

Veřejné prospěšné práce (VPP) představují časově omezené pracovní příležitosti, které jsou zaměstnavatelem vyvářeny na dobu nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních

měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění obtížně umísťitelných a dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Jedná se zejména o činnosti v údržbě veřejných budov, komunikací a úklidu nebo v jiných podobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo obecně prospěšných institucí. VPP jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP a finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Týká se to zejména uchazečů o zaměstnání, kterým je ze strany ÚP věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, tj. FO se zdravotním postižením (ZP); FO do 20 let věku; těhotným a kojícím ženám a matkám do 9. měsíce po porodu; FO pečujícím o dítě do 15 let věku; FO starším 50 let a FO, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.

Méně využívanými nástroji APZ jsou: **příspěvek na zapracování**, který může poskytnout ÚP zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče (viz výše) a **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, který může ÚP poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může však činit maximálně polovinu minimální mzdy.

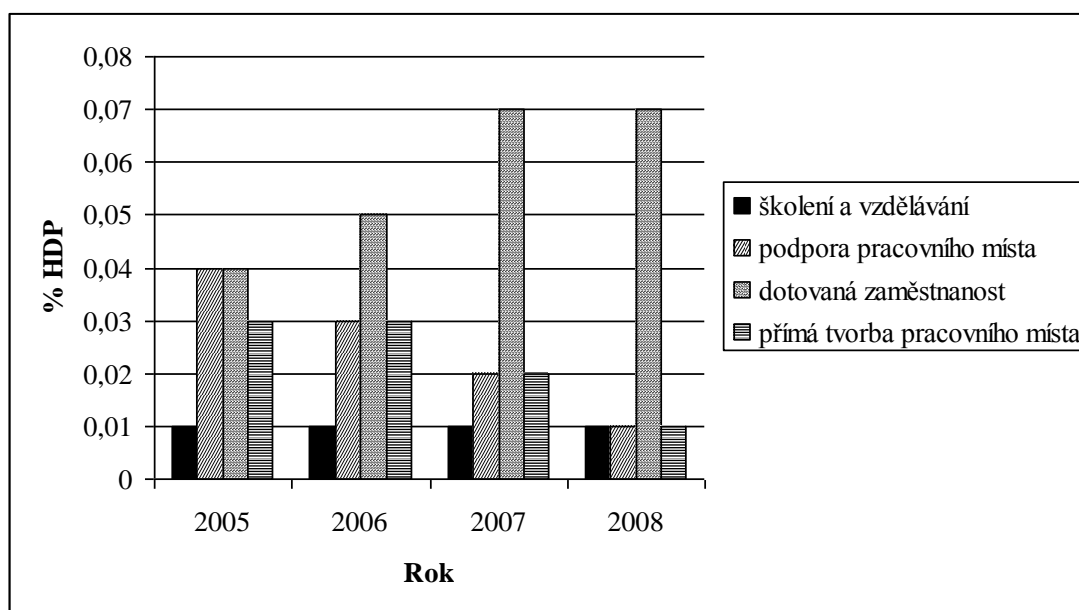
Součástí opatření APZ je rovněž: **poradenství**, které provádějí nebo zabezpečují ÚP za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů FO pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů APZ; **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** (pracovní rehabilitace - slouží k získání a udržení vhodného pracovního místa každé osoby se ZP, pokud o ni požádá místní ÚP; chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa) a **cílené programy k řešení zaměstnanosti**.

Chráněnou pracovní dílnou (CHPD) se pak rozumí pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se ZP a které bylo vymezeno na základě dohody s ÚP. CHPD musí být přizpůsobené při zaměstnávání osob se ZP z hlediska jejich specifických potřeb. *Chráněná pracovní místa (CHPM)* jsou potom

pracovní místa vytvořená zaměstnavatelem pro osobu se ZP na základě písemné dohody s ÚP, který na vytvoření CHPM poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Ten je poskytován ve výši mzdových nákladů zaměstnavatele skutečně vynaložených na zaměstnance, kteří jsou osobami se ZP. Součástí příspěvku je i úhrada pojistného na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na SPZ, které ze mzdy zaměstnance hradí zaměstnavatel.

MPSV mimo rámec APZ zabezpečované ÚP realizuje ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvestem dva druhy podpor. Prvním z nich jsou **investiční pobídky**, kterými se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu. Druhou podporou je pak **Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb** z roku 2007, jehož cílem je podpora hospodářského rozvoje ČR formou podpory projektů do progresivních technologií a aktivit s vysokou přidanou hodnotou, vedoucích ke zvýšení konkurenceschopnosti v oblasti inovací, informačních technologií a strategických služeb, podpora vytváření nových pracovních míst a podpora zvyšování a změny kvalifikace zaměstnanců. MPSV poskytuje dotace na částečnou úhradu nákladů na školení a rekvalifikace zaměstnanců na nově vytvořených pracovních místech. Základní podmínkou čerpání takovéto dotace je min. výše investice 10 mil. Kč a dále vytvoření minimálního počtu pracovních míst, který se, v závislosti na druhu centra, pohybuje od 20 do 100 pracovních míst. [33, 41]

Graf č. 4. 14 Podíl výdajů veřejných prostředků na APZ (v % HDP)



Zdroj: [26], vlastní konstrukce.

Graf č. 4. 14 zachycuje vývoj podílů veřejných prostředků na 4 nástroje, v členění Eurostatu, za období 2005-2008. Rekvalifikace jsou součástí prvního nástroje – školení a vzdělávání a v průměru na sebe vázaly 0,01 % HDP. Druhý nástroj v ČR představují SÚPM, která na sebe vázala v průměru 0,03 % HDP. Polovina prostředků APZ připadá na dotovanou zaměstnanost, která v sobě skrývá podporu zaměstnavateli, jehož zaměstnanci jsou více než poloviny tvoření zdravotně postiženými osobami a dále podporu zaměstnavatelům na založení a provoz CHPD a CHPM. Tento nástroj na sebe váže nejvíce prostředků APZ, a to 0,06 % HDP. Poslední opatření na českém trhu práce ztělesňují veřejně prospěšné práce, které se na prostředcích na APZ podílely 0,02 % z HDP. [26]

4.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Tato politika zaměstnanosti je realizována především formou vyplácení **podpor v nezaměstnanosti**, která je poskytována uchazečům o zaměstnání, slouží k finančnímu překlenutí nezbytné doby nezaměstnanosti. Nárok na tuto podporu mají ti uchazeči, kteří byli v rozhodném období díky zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti důchodově pojištěni, a to v délce minimálně 12 měsíců. O nároku na podporu v nezaměstnanosti rozhoduje ÚP ve správním řízení.

Podpůrčí doba, tedy doba poskytování podpory v nezaměstnanosti, se v ČR odvíjí od věku žadatele, a to následovně:

- 5 měsíců do 50 let věku;
- 8 měsíců od 50 do 55 let věku;
- 11 měsíců nad 55 let věku.

Výše podpory v nezaměstnanosti a v rekvalifikaci se vypočítává procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání nebo z vyměřovacího základu, a to následovně:

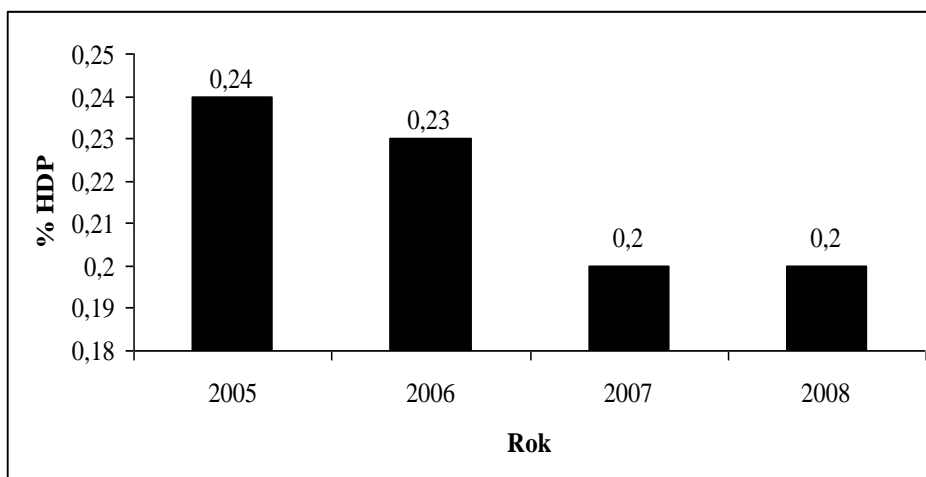
- 65 % v prvních 2 měsících;
- 50 % v dalších 2 měsících;
- 45 % po zbývajícím období.

Při rekvalifikaci činí tato podpora 60 %. Pokud má nezaměstnaný nárok na dávky v nezaměstnanosti v jiné členské zemi, kde naposledy pracoval, může požádat o export svých dávek do ČR, a to na maximálně 3 měsíce. Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím výše zmíněné doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

Kromě vyplácení podpor v nezaměstnanosti je dalším nástrojem PPZ rovněž možnost **předčasného odchodu do důchodu**, ale tento není často využíván.

Prostředky na SPZ se získávají z pojistného na sociální zabezpečení, které zahrnuje platby na nemocenské pojištění, výše zmíněné důchodové pojištění a také příspěvek na SPZ. U zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných činí tento příspěvek 1,2 %, zaměstnanci tento příspěvek neplatí. [37, 41, 53]

Graf č. 4. 15 Vývoj výdajů na výplatu podpor v nezaměstnanosti (v % HDP)



Zdroj: [26], vlastní konstrukce.

Vývoj podpor v nezaměstnanosti měl rovněž, stejně jako v případě Slovinska, klesající tendenci v letech 2007 a 2008, přičemž průměrný podíl výdajů na PPZ činil 0,22 % z HDP.

5 KOMPARACE VYBRANÝCH SEGMENTŮ TRHU PRÁCE SLOVINSKÉ A ČESKÉ REPUBLIKY

V této kapitole budu porovnávat situaci na slovinském a českém trhu práce ve vztahu k ostatním zemím EU, dále zde bude provedeno srovnání trhu práce v obou zemích za období **2000–2008**, včetně grafického znázornění, také se podíváme na institucionální podmínky ve Slovinsku a v ČR a na závěr na prováděnou politiku zaměstnanosti v letech **2005–2008**.

5.1 Slovinsko a Česká republika v porovnání s ostatními zeměmi EU-27

V roce 2008 bylo dosaženo stanoveného cíle 70 %, daného tzv. Lisabonskou strategií do roku 2010, v **míře zaměstnanosti** v osmi zemích: Dánsku, Nizozemí, Švédsku, Rakousku, Velké Británii, Finsku, Kypru a Německu. Čtyři státy pak byly 2 p. b. od dosažení tohoto cíle - vedle Estonska, Lotyšska a Portugalska to bylo rovněž Slovinsko (68,6 %). ČR byla na 66,6 %. Naopak mezi státy, které mají k dosažení daného cíle poněkud delší cestu - více než 10 p. b. patří Malta, Maďarsko, Itálie, Rumunsko a Polsko. V Irsku se míra zaměstnanosti oproti předcházejícímu roku dokonce snížila (o 1,5 p. b.) a výrazné snížení zaznamenalo rovněž Španělsko, Litva, Lucembursko a Maďarsko.

Co se týče **zaměstnanosti žen**, tak v této kategorii byla daná hranice 60 % překonána v 15 zemích. Nejslabších výsledků, více než 10 p. b. od stanoveného cíle, bylo dosaženo na Maltě, v Itálii a Řecku. Pokrok v zaměstnanosti žen naopak zaznamenalo Bulharsko, Polsko, již zmíněná Malta a Slovensko. Slovinsko bylo v roce 2008 na 64,2 %, a překonalo tak danou hranici, a ČR na 57,6 %, čímž nesplňuje daných 60 %.

Slabších výsledků dosahuje Slovinsko v oblasti **míry zaměstnanosti starších osob** (55-64 let), kde byla v roce 2001 ve Stockholmu stanovena hranice 50 %. Slovinsko s 32,8 % zdaleka nedosahuje této hranice. Na druhou stranu ČR s 47,6 % má k danému limitu mnohem blíže. Celkem 12 zemí EU splňovalo dané kritérium, ale dalších 9 zemí (Malta, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Lucembursko, Itálie, Belgie, Francie a Slovensko) ztrácí více než 10 p. b. na splnění tohoto kritéria. Nejhuře je na tom pak Malta, ve které míra zaměstnanosti starších nedosahuje ani 30 %.

Významné rozdíly jsou mezi členskými státy v oblasti výskytu práce na **částečný pracovní úvazek**, kdy se její podíl na celkové zaměstnanosti může pohybovat

od 47 % v Nizozemí do 2 % v Bulharsku. Relativně vysoký podíl (nad 20 %) byl zaznamenán rovněž v Rakousku, Belgii, Dánsku, Německu, Švédsku a Velké Británii. Naopak ve většině nových členských zemí zůstává podíl částečných pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti relativně nízký, zejména v Bulharsku, ale také v ČR (4,9 %), Maďarsku a Slovinsku. Ve Slovinsku tento podíl činí 9 %. Ve většině zemí se podíl částečných pracovních úvazků pozvolna zvyšuje, ale v některých (Estonsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Rumunsko, Kypr, ČR a Bulharsko) se spíše snižuje. Vyšší podíl částečných pracovních úvazků je pak typičtější pro ženy než pro muže (v Nizozemí pracuje až 75 % žen na částečný pracovní úvazek).

Pružnost na trhu práce je posuzována, kromě částečných pracovních úvazků, také podílem **smluv na dobu určitou**. Asi ve třetině členských zemí je tento druh smluv mezi zaměstnanci běžný, přičemž nevyšší podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou byl ve Španělsku (29 %), ale zvýšil se rovněž v Polsku, Portugalsku, Nizozemí, Švédsku a Slovinsku (cca 17 %). Nižší podíl dočasných pracovních úvazků je naopak v Rumunsku, pobaltských zemích, na Maltě a na Slovensku, kde tento podíl dosahuje méně než 5 %. Smlouvy na dobu určitou jsou častější u žen, což platí především na Kypru, kde má tuto smlouvu asi pětina žen. V ČR tento druh smluv využívá asi 8 % zaměstnanců.

V roce 2009 činila **míra nezaměstnanosti** v Evropské unii 8,9 %, což je o 1,9 % více než v roce předcházejícím. Nejhorší výsledky zaznamenalo Španělsko (18 %), dále pobaltské republiky (Lotyšsko, Litva, Estonsko), Slovensko či Irsko. Dvoucifernou míru nezaměstnanosti mělo také Maďarsko (výsledky za některé země – Řecko, Itálie, Rumunsko nebo Velká Británie nebyly dosud zveřejněny). Míra nezaměstnanosti ve Slovinsku byla na poměrně nízké úrovni 6 %, což je ale i přesto růst o 1,6 % oproti roku 2008. V České republice byla situace o něco horší – 6,8 %, ale i přesto se řadíme mezi země s nižší mírou nezaměstnanosti. Lépe na tom bylo už jen Nizozemí (3,5 %), Rakousko, Kypr a Lucembursko. Průměr za celou „sedmadvacítku“ byl přitom 8,9 %.

Když se podíváme na **míru nezaměstnanosti žen** za rok 2009, tak ta byla rovněž nejvyšší ve Španělsku (18,4 %), v pobaltských zemích, na Slovensku a v Portugalsku. Nejlepších výsledků v míře nezaměstnanosti žen bylo dosaženo opět v Nizozemí, ale také v Rakousku, Dánsku, na Kypru a ve Slovinsku (5,9 %). ČR dosáhla úrovně 7,8 %, což je nárůst o 2,2 % oproti roku 2008. V porovnání s nezaměstnaností mužů byla nezaměstnanost žen v EU-27 nižší o 0,2 % a činila tak 8,8 %.

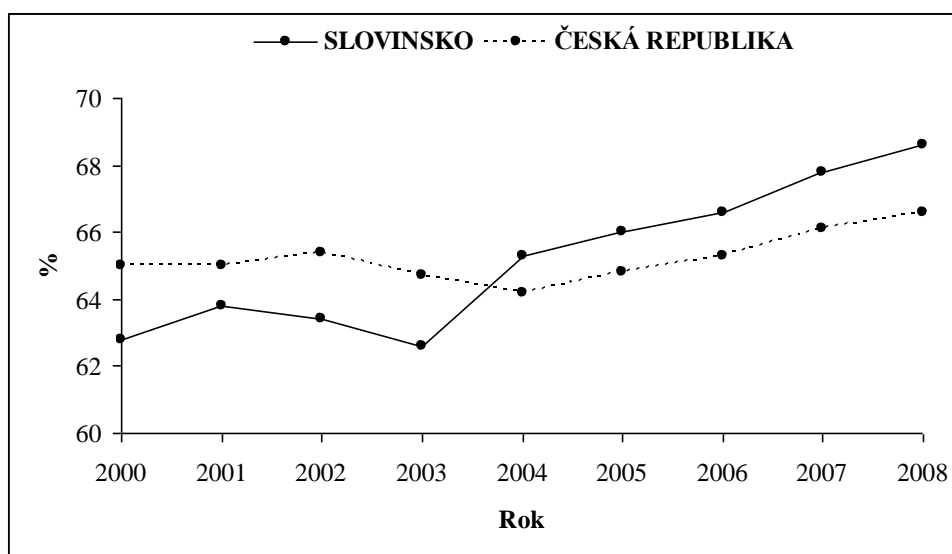
Dlouhodobá nezaměstnanost v roce 2008 činila 2,6 % a ve většině členských zemí se pohybovala kolem průměru nebo byla nižší. Nejvyšší míra dlouhodobé nezaměstnanosti byla na Slovensku (6,6 %), dále byla vyšší míra dlouhodobé nezaměstnanosti zjištěna v Německu, Portugalsku, Řecku či Maďarsku. Naopak nízkých hodnot je dosahováno v Dánsku (pod 1 %), na Kypru, ve Švédsku, Rakousku, Nizozemí či ve Finsku. Slovinsko i ČR mají podprůměrnou míru dlouhodobé nezaměstnanosti, a to 1,9 % a 2,2 %. Dlouhodobá nezaměstnanost je častější u žen.

Vážným problémem zůstává **nezaměstnanost mladých** (15-24 let), která v roce 2008 dosahovala v průměru 15,4 %. Nejhorší je situace ve Španělsku, Řecku, Itálii a ve Švédsku, kde míra nezaměstnanosti mladých dosahuje více než 20 %. Nižší míru nezaměstnanosti mladých najdeme naopak v Nizozemí, Dánsku, Rakousku, na Kypru, v Německu, ale i v ČR (9,9 %) a ve Slovinsku (10,4 %). [17, 18, 26]

5.2 Zaměstnanost ve Slovinsku a v České republice

Z grafu č. 5. 1 je patrná změna pozic obou zemí, protože až do konce roku 2003 vykazovala vyšší **míru celkové zaměstnanosti** ČR, ale poté pomyslné otěže přebralo Slovinsko. Koncem období se pak obě křivky poněkud více rozcházejí, což značí, že se rozdíly mezi mírami celkové zaměstnanosti zvyšují. Poslední čtvrtletí roku 2009 navíc potvrzuje tento trend, kdy ve Slovinsku byla zjištěna hodnota 67,5 %, kdežto v ČR 65,3 %.

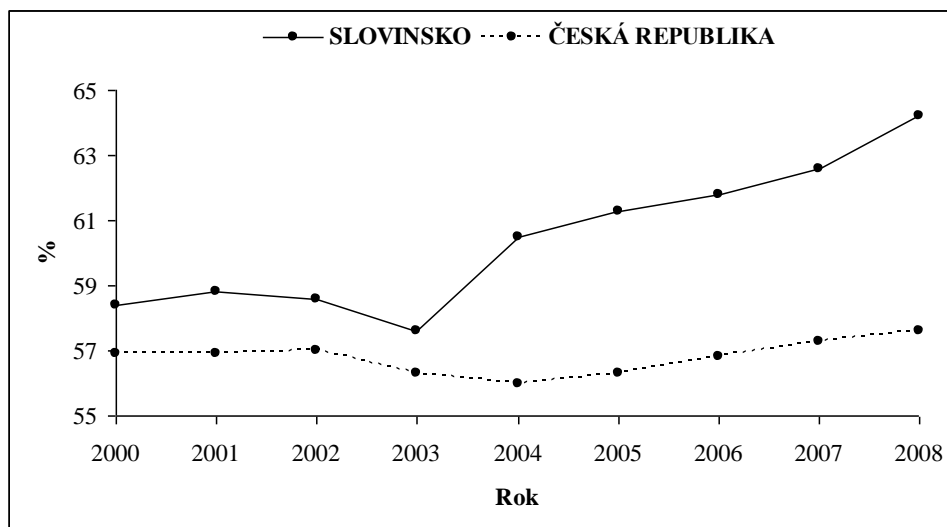
Graf č. 5. 1 Celková míra zaměstnanosti ve Slovinsku a v ČR (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Míra zaměstnanosti žen vykazuje již na první pohled (graf č. 5. 2) výraznější rozdíly mezi oběma zeměmi, tedy především od roku 2004 dále, kdy se tento rozdíl pohyboval v průměru kolem 5 p. b. ve prospěch Slovinska, dříve tomu bylo pouze o cca 1,6 p. b.

Graf č. 5. 2 Míra zaměstnanosti žen ve Slovinsku a v ČR (v %)

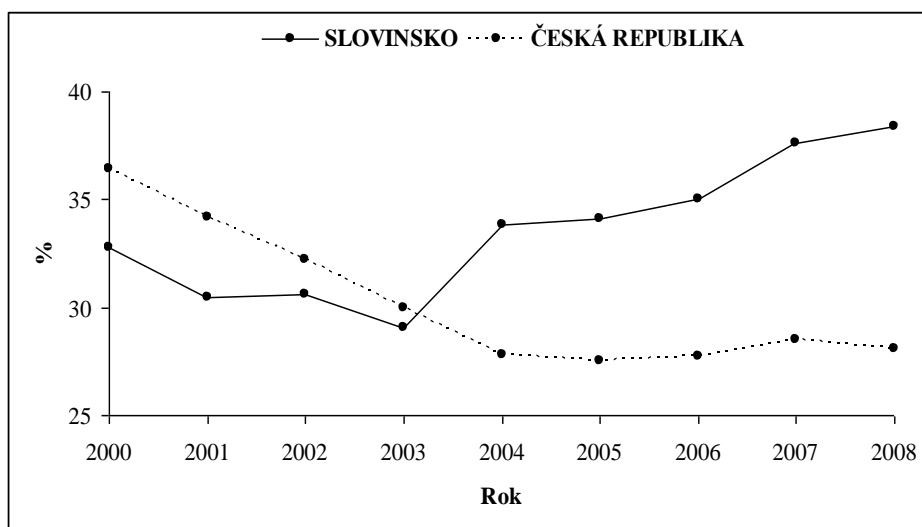


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Míra zaměstnanosti žen vykazuje již na první pohled (graf č. 5. 2) výraznější rozdíly mezi oběma zeměmi, tedy především od roku 2004 dále, kdy se tento rozdíl pohyboval v průměru kolem 5 p. b. ve prospěch Slovinska, dříve tomu bylo pouze o cca 1,6 p. b.

V míře zaměstnanosti mladších osob (15–24 let) je situace podobná jako u celkové zaměstnanosti, kdy vyšší míru zaměstnanosti v této kategorii vykazovala až do prvních měsíců roku 2003 ČR, kdy Slovinsko zaznamenalo rostoucí tendenci a předčilo tak ČR. Jak je názorně vidět z grafu č. 5. 3, tak zaměstnanost mladých se v ČR v letech 2000–2004 výrazně snížila a od roku 2004 se pohybuje v průměru kolem 28 %. Naopak ve Slovinsku byl od roku 2003 zjištěn opačný trend – tedy růst zaměstnanosti v této kategorii ze svého minima 29,1 % v roce 2003 až na 38,4 % v roce 2008.

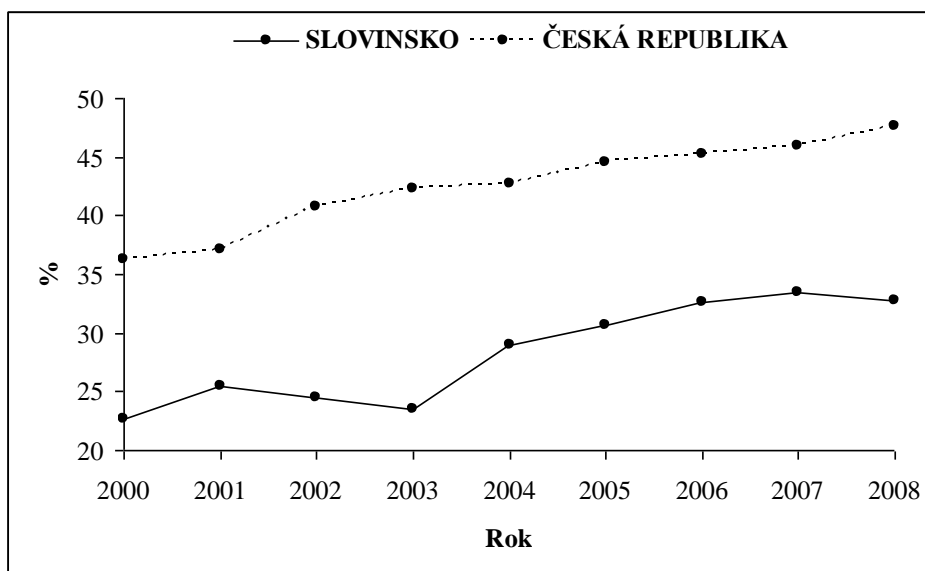
Graf č. 5. 3 Míra zaměstnanosti mladších osob (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Zaměstnanost starších osob (nad 50 let) se v obou zemích vyvíjela víceméně rovnoměrně, tedy možná až na větší nárůst v míře zaměstnanosti starších ve Slovinsku v roce 2004. Docela výrazný je však průměrný rozdíl mezi těmito zeměmi, který za dané období činil 14,2 p. b.

Graf č. 5. 4 Míra zaměstnanosti osob starších 50 let (v %)

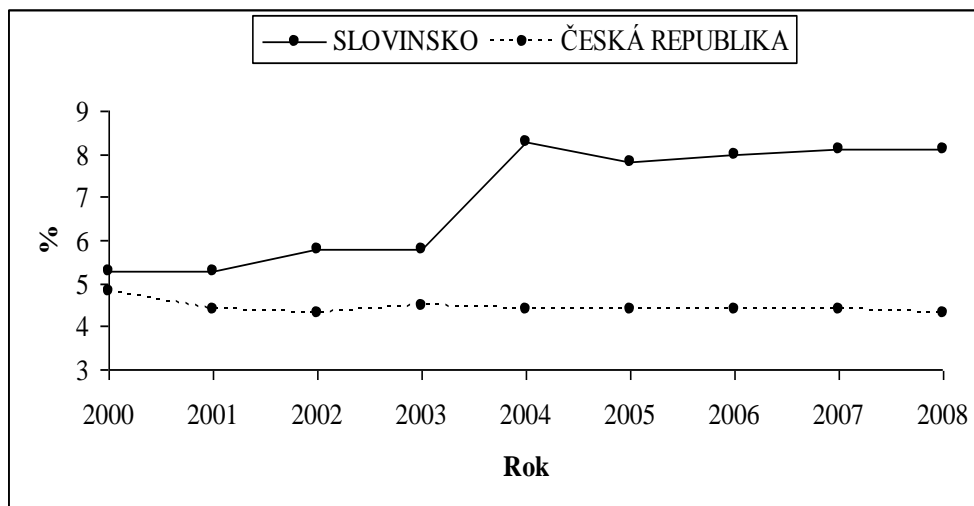


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Ve **struktuře zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů** v ekonomice nejsou výraznější rozdíly, tedy až na oblast zemědělství, kdy se ve Slovinsku průměrná zaměstnanost v tomto sektoru pohybovala kolem 10 %, kdežto v ČR jen kolem 4 %. Oproti tomu ve službách ani v průmyslu nejsou výraznější rozdíly: 57 % pro služby v ČR a 54 % pro Slovinsko, v průmyslu to je 39 % pro ČR a 36 % pro Slovinsko. Pozitivní vývoj v zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů, tedy zvyšování podílu osob pracujících ve službách a snižující se podíl v zemědělství a průmyslu, je patrný v obou zemích.

Když se podíváme na graf č. 5. 5 znázorňující, kolik osob pracuje na **částečný pracovní úvazek**, tak jednoznačně více takovýchto úvazků vzniká ve Slovinsku, a to v průměru kolem 7 %, v ČR se tato hodnota pohybovala kolem 4 %. V ČR se tento ukazatel za celé období výrazně nezměnil, a to ani u žen ani u mužů, ve Slovinsku došlo k jednorázové viditelnější změně pouze v roce 2004. Tendence pracovat zde na částečný pracovní úvazek jsou rostoucí jak u mužů, tak ještě více u žen (z 6,9 % v roce 2000 na 10,4 % v roce 2008). Vyšší podíl osob pracujících na částečný pracovní úvazek je u žen. Jejich průměrný podíl činil 8,9 % ve Slovinsku (5,3 % u mužů) a 8 % v ČR (u mužů 1,7 %).

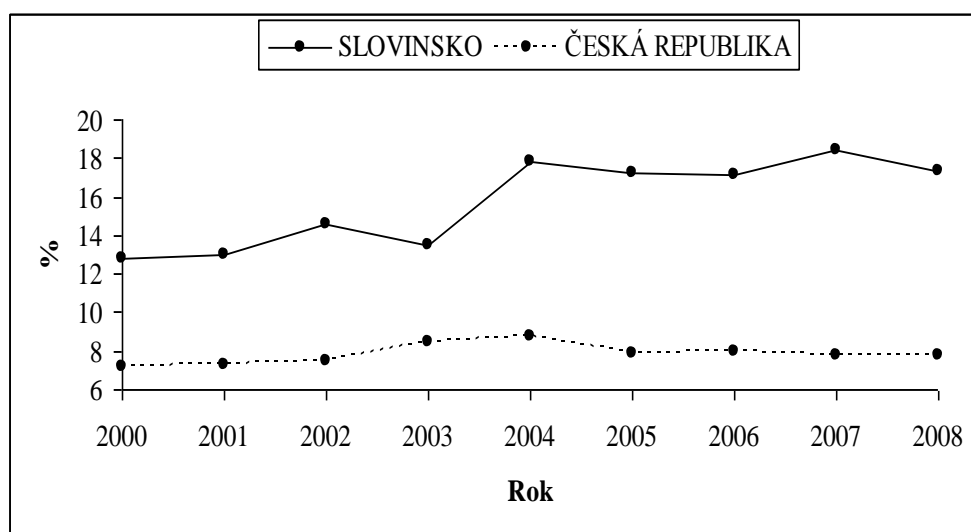
Graf č. 5. 5 Podíl osob pracujících na částečný pracovní úvazek (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Co se týče smluv na **dobu určitou**, tak i v tomto ukazateli dosahovalo Slovinsko vyšších hodnot, v průměru kolem 15,7 % (7,9 % v ČR). Vývoj byl opět spíše stabilnější, až na již zmíněný rok 2004, kdy se ve Slovinsku navýšil podíl osob pracujících na dobu určitou o 4,3 p. b.

Graf č. 5. 6 Podíl osob zaměstnaných na dobu určitou (v %)

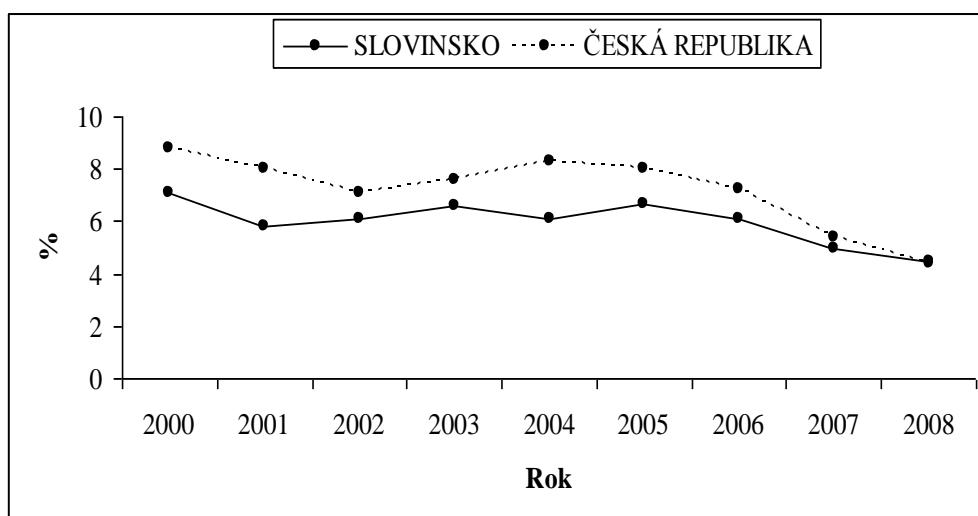


Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

5.3 Nezaměstnanost a její struktura – Slovinsko versus Česká republika

Celková míra nezaměstnanosti byla až do roku 2007 vyšší v ČR, ale jak je vidět z grafu č. 5. 7, tak míra nezaměstnanosti v ČR se čím dál více přibližovala té ve slovinské až do roku 2008, kdy byla dokonce nižší. Do té doby činila průměrná míra nezaměstnanosti 6 % ve Slovinsku a 7,2 % v ČR, a průměrný rozdíl mezi oběma měrami činil 1,4 p. b. Oproti roku 2008, kdy činila průměrná míra nezaměstnanosti v obou zemích 4,5 % (Slovinsko) a 4,4 % (ČR) se tato v posledním čtvrtletí 2009 vyšplhala na 6,6 % a 6,7 %.

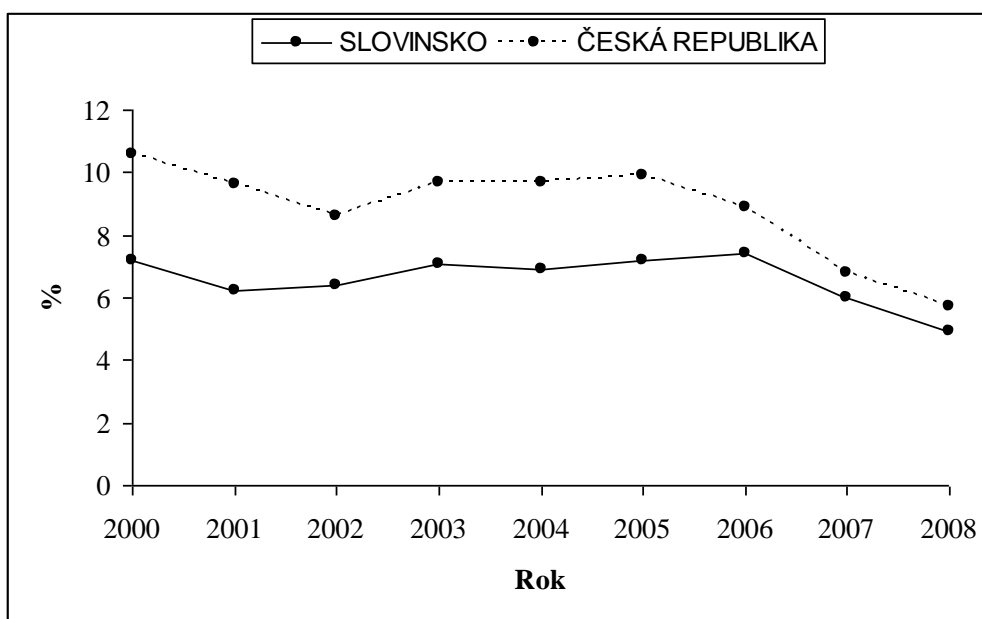
Graf č. 5. 7 Celková míra nezaměstnanosti (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

U **míry nezaměstnanosti žen** činil průměrný rozdíl mezi oběma zeměmi 2,2 p. b. a, stejně jako u celkové míry nezaměstnanosti, i zde je na tom lépe Slovinsko s průměrnou hodnotou této veličiny 6,6 % (ČR 8,8 %). Graf č. 5. 8 opět naznačuje, že se míra nezaměstnanosti žen v ČR přibližuje té ve Slovinsku, i když čísla z posledního čtvrtletí roku 2009 tomu zrovna nenasvědčují (6,7 % pro Slovinsko a 8,3 % pro ČR).

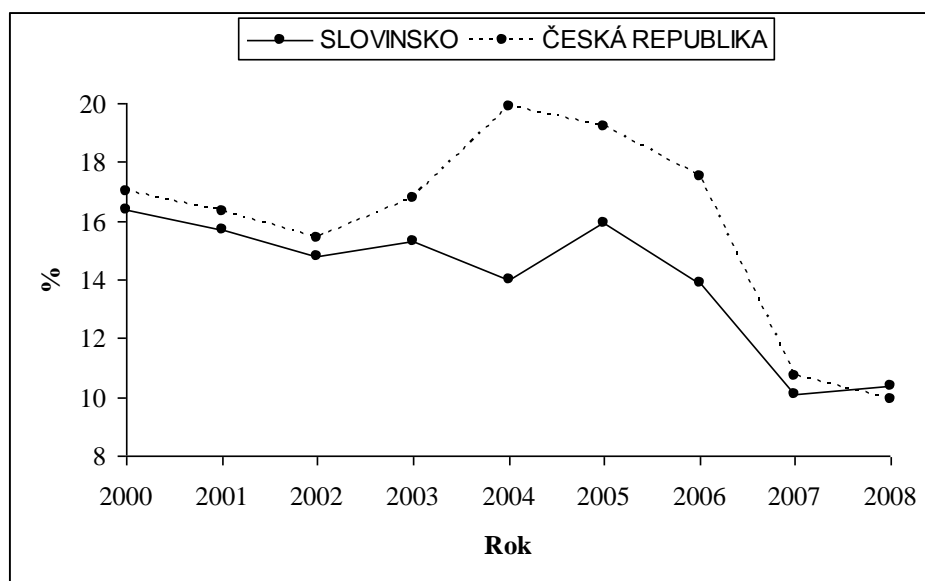
Graf č. 5. 8 Míra nezaměstnanosti žen (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Vývoj **míry nezaměstnanosti mladších osob** (15–24 let) měl, a to především v ČR, za dané období poměrně zajímavý vývoj, což je zachyceno i v grafu č. 5. 9. Vidíme, že míra nezaměstnanosti mladých se v ČR rokem 2002 začala vzdalovat od té slovinské, s maximálním rozdílem 5,9 p. b. v roce 2004 (3,3 % v roce 2005 a 3,6 % o rok později). V roce 2007 se míra nezaměstnanosti mladých výrazně snížila o 6,8 p. b. a další rok pak byla dokonce nižší o 0,5 p. b. oproti Slovinsku. Průměrný ukazatel této veličiny za sledované období byl 14,1 % ve Slovinsku a 15,9 % v ČR. Průměrný rozdíl tak činil 1,8 p. b. Poslední údaje za 4. čtvrtletí 2009 pak ukazují na ještě větší rozdíl, a sice 5 p. b.

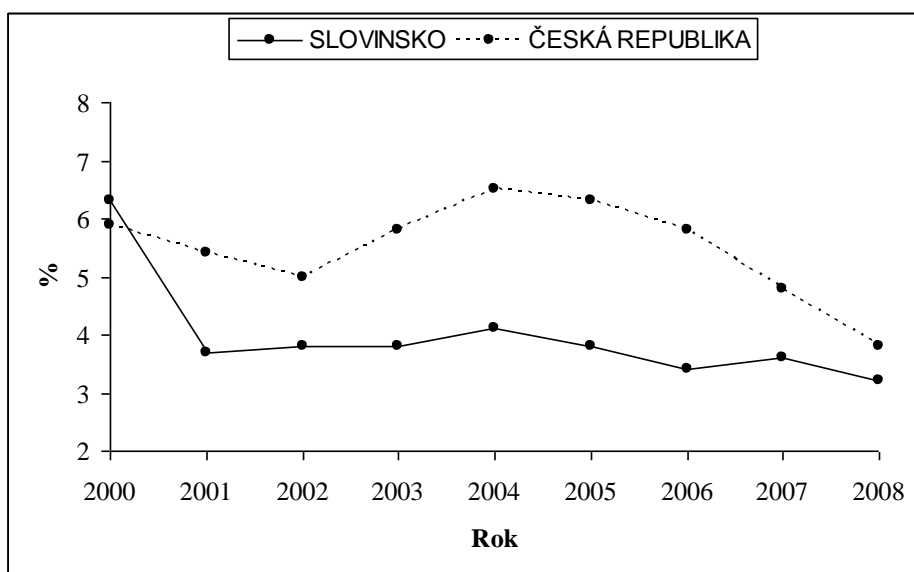
Graf č. 5. 9 Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15–24 let (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Až na počátek sledovaného období (rok 2000), kdy byla **míra nezaměstnanosti starších** v ČR nižší než ve Slovinsku, byla míra nezaměstnanosti osob nad 50 let vyšší právě v ČR. Zde dosahovala v průměru 5,5 %, ve Slovinsku tomu bylo o 1,5 p. b. méně. V posledním čtvrtletí předchozího roku se pak míra nezaměstnanosti starších osob v ČR zvýšila na 5,9 %, kdežto ve Slovinsku došlo pouze k mírnému nárůstu na 3,9 %.

Graf č. 5. 10 Míra nezaměstnanosti osob starších 50 let (v %)



Zdroj: [17], vlastní konstrukce.

Vzhledem k nespolehlivosti dat o **míře dlouhodobé nezaměstnanosti** ze strany Slovinské republiky pouze uvedu, že průměrná míra lidí, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců, činí pro ČR 3,7 % a pro Slovinsko se pohybuje kolem 3 %.

5.4 Institucionální podmínky slovinského a českého trhu práce

Co se týče **zprostředkování práce** či zaměstnání v obou zemích, tak zde nejsou viditelnější rozdíly. V obou zemích existuje zastřešující instituce v podobě příslušného ministerstva, pod nějž mj. spadá orgán zabývající se inspekcí na trhu práce, obě země mají síť kontaktních míst, kam se mohou zejména lidé bez zaměstnání obrátit (úřady práce). Tyto poskytují víceméně stejné či podobné služby, a to bezúplatně, a vyplácejí rovněž podpory v nezaměstnanosti. Kromě úřadů práce fungují v obou zemích pracovní agentury a služby EURESu. Rovněž je zde povinnost zaměstnavatelů nahlašovat volná pracovní místa na příslušný úřad, dále možnost využít při hledání práce různá periodika či pracovní servery. **Pracovní doba** je 40 hodin týdně, dovolená pak 4 týdny. **Minimální mzda**, v paritě kupní síly, se za sledované období vyvíjela víceméně stabilně a průměrný rozdíl v minimální mzdě Slovinska a ČR činil asi 250 EUR. Od roku 2000 do roku 2008 se minimální mzda zvýšila, přibližně, ze 120 na 320 EUR v ČR a z 370 na 590 EUR. Rozdíly jsou také v **odborové angažovanosti** zaměstnanců, kdy ve Slovinsku je součástí odborů kolem 40 %, kdežto v ČR je to asi jen polovina – 22 %. Kolektivním vyjednáváním je pak v ČR pokryto 44 % a ve Slovinsku až 96 % zaměstnanců.

5.5 Politika zaměstnanosti ve Slovinsku a v České republice

Pro analýzu politiky zaměstnanosti byly srovnatelné údaje dostupné pouze za období **2005 – 2008**, a proto se v této podkapitole budu zabývat právě tímto obdobím. V první části bude srovnán celkový podíl veřejných prostředků, který směřuje na SPZ, dále jaké procento těchto prostředků připadá na PPZ a v poslední části se pokusím srovnat nástroje APZ.

Větší podíl prostředků na **SPZ** vynakládalo v daném období Slovinsko s průměrným podílem 0,57 % z HDP, v ČR tomu bylo o něco méně, a sice 0,46 % HDP. Když se podíváme kam tyto prostředky směřují, tak většina jich připadá na **PPZ** (0,34 % HDP ve Slovinsku a 0,22 % HDP ve ČR), tedy na vyplacení podpor v nezaměstnanosti, a to 59 % ve Slovinsku

a 47 % v ČR. Co se týče samotné **APZ** (bez služeb zaměstnanosti), tak na tu obě země vynakládají stejný podíl z celkových prostředků určených na SPZ, a sice čtvrtinu těchto prostředků (0,14 % HDP ve Slovinsku a 0,12 % HDP v ČR). Na služby zaměstnanosti tudíž připadá zbytek, tj. 16 % ve Slovinsku a 27 % v ČR (0,09 % HDP a 0,13 % HDP).

Během sledovaného období se celkové prostředky na **SPZ** snižovaly v obou zemích. Ve Slovinsku se podíl prostředků na **APZ** snížil o jednu desetinu p. b. (z 0,19 % v roce 2005 na 0,09 v roce 2008), v ČR ovšem k výraznějšímu snížení nedošlo (jen o 2 setiny p. b.). Snižování prostředků u **PPZ** bylo opět výraznější u Slovinska, a to z 0,38 % HDP v roce 2007 na 0,30 % HDP o rok později. V ČR to bylo snížení z 0,23 % HDP v roce 2006 na 0,20 % HDP v roce následujícím. Jinak nedošlo ke znatelnější změně. Podrobnější informace o tom, kolik prostředků se na SPZ vydávalo během daného období, jsou součástí přílohy č. 4.

Porovnávat politiky zaměstnanosti je poměrně problematické, protože každá země má své vlastní nástroje, které aplikuje na svém specifickém trhu práce. Rovněž nastavení podmínek pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti, v rámci **PPZ**, se v jednotlivých zemích liší. Mezi Slovinskem a ČR můžeme pozorovat mnohé odlišnosti v parametrech pro získání nároku a následné vyplácení podpor v nezaměstnanosti. V prvé řadě je to samotný příspěvek na SPZ, který ve Slovinsku činí 0,2 % z hrubých mezd a přispívají na něj jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. V ČR činí tento příspěvek 1,2 % a platí je pouze zaměstnavatelé. Pro získání nároku na vyplácení podpory v nezaměstnanosti je potřeba odpracovat shodně 12 měsíců, ale ve Slovinsku v předcházejících 18 měsících, kdežto v ČR je tato doba dvojnásobná, tedy 3 roky (36 měsíců). Základem pro stanovení výše podpory je průměrný měsíční výdělek za 12 předcházejících měsíců (případ Slovinska) či čistý průměrný měsíční příjem za poslední čtvrtletí a doba nezaměstnanosti (pro ČR). Co se týče výše vyplácené podpory, tak ta se snižuje se zvyšujícím se počtem měsíců strávených v pozici nezaměstnaného. Ve Slovinsku se na začátku, v prvních třech měsících, vyplácí 70 % předchozího průměrného výdělku a následně pak 60 %. V ČR je pro první dva měsíce stanovená výše 65 %, pro další dva měsíce 50 % a pro ty zbylé 45 %. Poslední odlišnost souvisí s podpůrní dobou, která se ve Slovinsku stanoví dle doby, po kterou byl nezaměstnaný, resp. žadatel o podporu v nezaměstnanosti pojištěn, kdežto v ČR je stanovena podle věku. Podpůrní doba ve Slovinsku pak může trvat až 24 měsíců a v ČR 11 měsíců. Konkrétní nastavení je součástí přílohy č. 5.

Nástroje **APZ** jsou v obou zemích zaměřené prakticky na tři základní oblasti. Tou první je vzdělávání, školení a další formy získání či zlepšení kvalifikace jak nezaměstnaných tak zaměstnaných. Ve Slovinsku je tento nástroj představován stejnojmenným opatřením, v ČR je pak zastupován rekvalifikacemi. Druhá oblast se zaměřuje na podporu nebo udržení pracovního místa. Slovinsko tuto oblast podporuje podporou zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti, ČR pak SÚPM, podporou zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 60 % zaměstnanců se ZP a vytvářením CHPD a CHPM. Třetí, a tudíž poslední, oblastí je sociální začleňování, které se zaměřuje na pomoc těm osobám, které jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněny. K realizaci v této oblasti dochází v obou zemích prostřednictvím veřejných prací.

6 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Předchozí kapitola, tedy komparace trhu práce, ale i pohled na prováděné politiky zaměstnanosti, ve Slovinsku a v ČR vytvořily prostor k tomu, abychom využili to, v čem se obě ekonomiky v oblasti trhu práce liší, či v čem jsou si naopak podobné k tomu, abychom se pokusili zodpovědět si otázku, v čem je ta či ona politika lepší, kde jsou rezervy jednotlivých politik a co by se tedy mohlo zlepšit.

Mezi trhem práce ve Slovinsku a trhem práce v ČR existují mnohé rozdíly, a to zejména co se zaměstnanosti týče. Lepších výsledků ve většině sledovaných ukazatelů v této oblasti, tj. v celkové míře zaměstnanosti, míře zaměstnanosti žen a míře zaměstnanosti mladších osob, jednoznačně dosahuje Slovinsko. ČR má pouze vyšší míru zaměstnanosti starších osob než je tomu ve Slovinsku. Ve struktuře zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů nejsou výraznější rozdíly, snad jen v zemědělství, kde má Slovinsko vyšší míru zaměstnanosti než ČR. V čem má ale ČR rezervy oproti Slovinsku jsou pružné formy zaměstnávání osob. Mám na mysli práce na **částečný (zkrácený) pracovní úvazek** a **smlouvy**, které jsou uzavírány **na dobu určitou**. Ty nejsou v ČR příliš využívány a stále jsou více preferovány smlouvy na dobu neurčitou a plná pracovní doba. Práce na dobu neurčitou a s tím spojená výpovědní lhůta představuje pro mnohé zaměstnance jakýsi větší pocit jistoty. Na druhou stranu pro zaměstnavatele se zaměstnanecké smlouvy na dobu neurčitou jeví spíše jako zátěž, protože závazek výpovědní lhůty pro ně znamená další finanční náklady a může tak prohloubit možné ekonomické ztráty. Bylo by proto vhodné, v rámci legislativního procesu, upravit tyto pracovněprávní vztahy tak, aby se vyšlo vstříc zaměstnavatelům, a aby zároveň nebyla tato změna velkým nárazem pro zaměstnance. Předpokládám, že by se tímto opatřením zlepšila i operativnost při uzavírání a rozvazování pracovního poměru. Zvýšení možnosti práce na částečný pracovní úvazek je pak řešením pro ty nezaměstnané, kteří nemohou z různých důvodů vykonávat práci na plnou pracovní dobu. Těmito důvody je často fakt, že především ženy plní jakousi nepostradatelnou úlohu v rodině v souvislosti s péčí o potomky, o domácnost či pečují o další členy rodiny. Dalším důvodem může být špatný zdravotní stav neumožňující práci na plný pracovní úvazek. Rovněž starší občané a studenti využívají zkrácených pracovních úvazků.

Další oblastí, která by mohla zlepšit situaci na trhu práce v obou zemích, je oblast **využívání strukturálních fondů** EU, konkrétně ESF. Zde často dochází k tomu, že prostředky, které jsou k dispozici na daný účel, nejsou plně využity nebo se o možnosti

jejich využití ani neví. Dalším problémem pak může být samotné zpracovávání či vyřizování žádostí o poskytnutí finanční podpory z těchto fondů. Bylo by proto zapotřebí zdokonalit systém pro administraci těchto prostředků, zrychlit a zefektivnit celý proces. Nutno dodat, že problematika využívání prostředků z fondů EU je často terčem kritiky sdělovacích prostředků a v podmínkách nových zemí EU se mnohdy jedná i o pokusy o zneužití těchto prostředků.

Velmi diskutovanou problematikou v souvislosti s trhem práce je i **mobilita pracovní síly**, tedy ochota a možnost zaměstnanců, ale hlavně nezaměstnaných, dojíždět za prací či se přestěhovat za prací do jiného města. Mobilita pracovní síly je otázkou mnoha faktorů, jako je vztah k původnímu místu bydliště, bytová situace, rodinné či jiné sociální vazby a další. Jedním z těchto faktorů je rovněž stav veřejných komunikací a veřejné dopravy v případě dlouhodobého dojíždění za prací. Ve Slovinsku je dojíždění za prací běžnou záležitostí, kterou umožnilo právě i vybudování kvalitní silniční a dálniční sítě, která v ČR stále chybí. Doposud nejsou dálnicí propojena krajská města, dokončeny hlavní dálniční úseky, ale rovněž některé silnice II. a III. třídy jsou především po stránce kvalitativní v žalostném stavu. Proto by bylo žádoucí dokončení těchto hlavních tahů, investice do oprav silnic nižších tříd a vybalancovat dopravní infrastrukturu tak, aby se odstranila alespoň jedna z několika překážek, kterým nezaměstnaní při zvažování práce v jiném okrese či kraji čelí. Další otázkou je využití poměrně husté železniční sítě, která má, podle mého názoru, velký potenciál, avšak ten není příliš využíván z důvodu nepříteliš kvalitních služeb poskytovaných dominantní firmou na tomto trhu. Jestliže se zamyslíme nad kvalitou železniční dopravy ve vyspělých evropských zemích, můžeme konstatovat, že i toto by mohlo být významným faktorem pro politiku zaměstnanosti v naší zemi. Působení dominantního dopravce v této oblasti, tj. ČD, a neschopnost umožnit podnikání a konkurenci v železniční dopravě je předmětem neustálých sporů a nic nenasvědčuje tomu, že by se mohla situace v dohledné době výrazně změnit.

Politice zaměstnanosti by mohla rovněž prospět **provázanost** při zadávání **veřejných zakázek**. Podmínkou pro ty, kteří danou veřejnou zakázku realizují, by byl závazek zaměstnat určité množství lidí, kteří jsou právě nezaměstnaní.

ZÁVĚR

Předmětem této práce bylo především přiblížení situace na jednom z evropských trhů práce, a sice na trhu práce ve Slovinsku. Tato země se stala, stejně jako dalších devět zemí, součástí EU v roce 2004, o tři roky později se pak zařadila mezi země eurozóny. Řadí se spolu s ČR mezi nejvyspělejší země z nových členských států EU.

V oblasti trhu práce splňuje Slovinsko kritérium stanovené tzv. Lisabonskou strategií v oblasti zaměstnanosti žen (60 %), ale stále nedosahuje na kritérium celkové míry zaměstnanosti (70 %), to splňují pouze muži. Výrazně pak zaostává v míře zaměstnanosti starších osob. Významným pro slovinský trh práce byl již dříve zmíněný rok 2004, kdy se začala zvyšovat zaměstnanost a došlo ke zvýšení podílu pružných pracovních úvazků, tj. práce na částečný pracovní úvazek a smluv na dobu určitou, které jsou považovány za měřítko pružnosti na trhu práce. Nezaměstnanost měla v daném období klesající tendenci, přičemž u nezaměstnanosti mladých byl vývoj poněkud dynamičtější.

Vývoj na trhu práce je ovlivňován nástroji politiky zaměstnanosti, které jsou ve Slovinsku představovány celkem čtyřmi nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a vyplácením podpor v nezaměstnanosti v rámci pasivní politiky zaměstnanosti. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zaměřené na poradenství a pomoc při hledání zaměstnání, na podporu vytváření nových pracovních míst, na kterou připadá nejvíce finančních prostředků, na vzdělávání a školení zaměstnaných i nezaměstnaných a na sociální začleňování osob, které se obtížně umísťují na trh práce. Podpora v nezaměstnanosti může být ve Slovinsku vyplácena až po dobu dvou let za předpokladu odpracování 12 měsíců v posledních 18 měsících, a to závislosti na délce pojištění nezaměstnaného. Výše podpory pak činí 70 % a 60 % z průměrného měsíčního výdělku.

Součástí práce byla rovněž komparace slovinského a českého trhu práce a prováděné politiky zaměstnanosti, a proto bylo potřeba provést obdobnou analýzu trhu práce a politiky zaměstnanosti jako tomu bylo v případě Slovinska. Z této komparace vyšlo lépe Slovinsko, a to zejména v oblasti zaměstnanosti, tedy až na míru zaměstnanosti starších, která je vyšší v ČR. Slovinsko má také pružnější trh práce, tedy uzavírá se zde více zkrácených pracovních úvazků a smluv na dobu určitou. Srovnatelných výsledků dosahují obě země v celkové míře nezaměstnanosti, v míře nezaměstnanosti žen a mladších osob. O něco lépe je na tom Slovinsko v míře nezaměstnanosti starších osob.

Navržená opatření se týkají pružnosti na trhu práce, která by měla být, vzhledem k výsledkům komparace, v ČR podpořena legislativní změnou v oblasti pracovněprávních vztahů. Další opatření souvisí s mobilitou pracovní síly, která je v ČR omezena nedotaženými dálničními úseky, nepropojeností krajských měst a zpustošenými silnicemi. Rezervy jsou rovněž v oblasti železniční dopravy, která má, když se podíváme do vyspělých zemí, velký potenciál. Zlepšit by se mohlo rovněž využívání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU, kde je stále co vylepšovat, jak dokládají různé kauzy o zneužívání takto získaných prostředků či naopak nevyužívání možnosti tyto prostředky získat. Posledním opatřením by mohlo být snížení počtu nezaměstnaných v kontextu zadávání veřejných zakázek.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] *About Labour Inspectorate* [online]. 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.id.gov.si/en/about_labour_inspectorate/>.
- [2] *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 30. 3. 2009 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
- [3] *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002* [online]. 2003 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2002/analyza_za_rok_2002.pdf>.
- [4] *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2003* [online]. 2004 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2003/analyza_zam_nezam_rok_2003.pdf>.
- [5] *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004* [online]. Duben 2005 [cit. 14. 4. 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf>.
- [6] *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007* [online]. Duben 2008 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/Anal2007.pdf>.
- [7] *Annual Report 2004* [online]. Employment Service of Slovenia, 2006 [cit. 15. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.ess.gov.si/eng/AnnaulReport/lp04/Eng/Pogl07.htm>>.
- [8] *Annual Report 2006* [online]. Employment Service of Slovenia, 2006 [cit. 15. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.ess.gov.si/eng/AnnaulReport/lp06/index.htm>>.
- [9] *Annual Report 2008* [online]. Employment Service of Slovenia, 2006 [cit. 15. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.ess.gov.si/eng/AnnaulReport/lp08/eng/10-ukrepi.htm>>.

- [10] *Areas of work of the Ministry of Labour, Family and Social Affair* [online]. 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.mddsz.gov.si/en/areas_of_work/>.
- [11] *Asociace samostatných odborů* [online]. 2010 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.asocr.cz/index2.php?lh=z_d&ld=z_m&o=i_f&he=z_h>.
- [12] *Average monthly earnings, Slovenia, January 2010 – Provisional data* [online]. 15. 3. 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?ID=2994>.
- [13] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [14] *Collective bargaining* [online]. 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>>.
- [15] *Collective bargaining in the Czech Republic* [online]. 2010 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic/Collective-Bargaining>>.
- [16] *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. 2010 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.cmkos.cz/>>.
- [17] *Employment and unemployment – database* [online]. 21. 3. 2010 [cit. 27. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database>.
- [18] *Employment in Europe 2009* [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=642&furtherNews=yes>>.
- [19] *Employment Relationships Act* [online]. 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zdr_npb_en.pdf>.
- [20] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2010 [cit. 8. 4. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>.

- [21] HANČLOVÁ, J. a kol. Modelování a klasifikace regionálních trhů práce. Ostrava: EkF VŠB-TUO, 2002. 146 s. ISBN 80-248-0220-1.
- [22] *Characteristic groups of registered unemployed* [online]. 2010 [cit. 15. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.ess.gov.si/eng/UnemplTrends/CharactGroupsRegUnempl.htm>>.
- [23] JUREČKA, V. *Makroekonomie – Základní kurs*. Ostrava: EkF VŠB-TUO, 2005. 312 s. ISBN 80-248-0530-8.
- [24] KOTÝNKOVÁ Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [25] *Labour force, Slovenia, February 2010 – Provisional data* [online]. 16. 4. 2010 [cit. 20. 4. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.stat.si/eng/novica_prikazi.aspx?id=3066>.
- [26] *Labour Market – database* [online]. 2010 [cit. 21. 4. 2010]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy/database>.
- [27] *Labour market policy* [online]. 27. 1. 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_market_policy>.
- [28] *Legislation* [online]. 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>>.
- [29] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [30] *Minimum wages* [online]. Eurostat 2010 [cit. 6. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00155>>.
- [31] MINISTRY OF LABOUR, FAMILY AND SOCIAL AFFAIRS *Labour Market and Social Policies Review*. Ljubljana: Directorate for Labour Market and Employment, 2009. 51 s.
- [32] *Národní politika zaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>.
- [33] *Podpora zaměstnanosti* [online]. 30. 1. 2009 [cit. 8. 4 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/podpora_zamestnanosti>.

- [34] *Rapid Reports – Administrative Territorial Structure* [online]. 22. 2. 2010 [cit. 26. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.stat.si/doc/statinf/2-SI-148-1001.pdf>>.
- [35] *Rapid Reports – Population* [online]. 14. 12. 2009 [cit. 26. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.stat.si/doc/statinf/05-SI-007-0902.pdf>>.
- [36] *Regions in the European Union* [online]. 2007 [cit. 20. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nuts/application_regions_en.html>.
- [37] *Sazba pojistného na sociální zabezpečení* [online]. 2010 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>>.
- [38] *Slovenia Today*. edited by Björn Hróarsson, Domen Kerman. Ljubljana : Agencija Baribal, 2008. 209 s. ISBN 978-961-92299-3-4.
- [39] *Slovenia.si : your gateway to information on Slovenia* [online]. 2009 [cit. 2010-02-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.slovenia.si/eng/>>.
- [40] *Služby a činnosti úřadu práce* [online]. 30. 9. 2009 [cit. 6. 4. 2010]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.
- [41] *Služby zaměstnanosti a trhu práce* [online]. Květen 2010 [cit. 12. 3. 2010]. Dostupné na WWW:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/7173/CZ_Sluzby_zamestnanosti_a_trhu_prace.pdf>
.
- [42] *Social protection* [online]. 8. 12. 2009 [cit. 20. 4. 2010]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/social_protection_en.htm>.
- [43] *Souhrnná teritoriální informace Slovinsko* [online]. 1. 4. 2009 [cit. 26. 3. 2010]. Dostupné na WWW:
<http://www.export.cz/BISOURCE/DATA/161/Slovinsko_161.pdf>.
- [44] *Statistická klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství, Rev. 1.1* [online]. 2010 [cit. 22. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_1_1&StrLanguageCode=CZ&IntPcKey=&StrLayoutCode=&IntCurrentPage=1>.
- [45] *Statistický úřad Slovinska - Data Portal* [online]. 2010 [cit. 17. 3. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.stat.si/pxweb/dialog/statfile1.asp>>.

- [46] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: EkF VŠB-TUO, 2007. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.
- [47] *Task and objectives of the Ministry of Labour, Family and Social Affair* [online]. 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: http://www.mddsz.gov.si/en/about_the_ministry/tasks_and_objectives/.
- [48] *The NUTS classification* [online]. 8. 1. 2010 [cit. 27. 3. 2010]. Dostupné na WWW: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/region_cities/regional_statistics/nuts_classification.
- [49] *Trade Union in Slovenia* [online]. 2010 [cit. 24. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Trade-Union>.
- [50] *Trade Union in the Czech Republic* [online]. 2010 [cit. 24. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic/Trade-Union>.
- [51] *Základní informace o teritoriu* [online]. 2010 [cit. 26. 3. 2010]. Dostupné na WWW: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/slovinsko/index.html.
- [52] *Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.*
- [53] *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*
- [54] *Životní a pracovní podmínky v České republice* [online]. Duben 2010 [cit. 26. 2. 2010]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=7903&acro=living&lang=cs&parentId=7707&countryId=CZ&living=>>.
- [55] *Životní a pracovní podmínky ve Slovinsku* [online]. Duben 2010 [cit. 17. 4. 2010]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=7893&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=cs&parentId=7729&countryId=SI®ionId=>>.

SEZNAM ZKRATEK

EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
SORS	The Statistical Office of the Republic of Slovenia
ESS	Employment Service of Slovenia
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne záseve
p.b.	procentní bod
aj.	a jiné
tj.	to jest
mj.	mimo jiné
ESF	Evropský sociální fond
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EURES	Evropský portál pracovní mobility
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
ÚP	úřad práce
SPZ	státní politika zaměstnanosti
VPP	veřejně prospěšné práce
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
FO	fyzická osoba
ZP	zdravotní postižení
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 30. 4. 2010

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Budovatelská 4817
760 05 ZLÍN 5

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - Administrativní členění Republiky Slovinsko

Příloha č. 2 - Struktura zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů v období 2000 – 2008 (v %)

Příloha č. 3 - Vzdělanostní struktura nezaměstnaných

Příloha č. 4 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ve Slovinsku a v ČR (v % z HDP)

Příloha č. 5 - Parametry podpory v nezaměstnanosti ve Slovinsku a v ČR

Příloha č. 1 - Administrativní členění Republiky Slovinsko



Zdroj: [36].

Příloha č. 2 – Struktura zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů (v %)

Sektor	Rok								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
SLOVINSKO									
Služby	50,6	51,1	52,8	53,6	54,5	54,9	55,8	56,3	56,8
Průmysl	37,6	37,5	36,3	35,8	35,3	35,1	34,7	34,7	34,6
Zemědělství	11,8	11,3	10,9	10,5	10,2	10,0	9,5	9,0	8,6
ČESKÁ REPUBLIKA									
Služby	56,0	56,2	56,9	57,5	57,6	57,9	58,0	58,3	58,6
Průmysl	39,1	39,2	38,8	38,3	38,4	38,3	38,3	38,1	38,0
Zemědělství	4,8	4,6	4,3	4,2	4,0	3,8	3,7	3,6	3,5

Zdroj: [17], vlastní zpracování.

Příloha č. 3 - Vzdělanostní struktura nezaměstnaných ve Slovinsku a v ČR (v %)

SLOVINSKO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
primární	11,5	9,8	9,4	11,2	10,1	10,2	8,4	7,4	6,6
sekundární	7,0	5,5	6,1	6,3	6,1	6,9	6,6	5,0	4,4
terciární	2,2	2,3	2,5	3,8	2,8	3,2	3,3	3,3	3,4
ČESKÁ REPUBLIKA	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
primární	22,8	21,7	20,6	22,1	26,2	27,0	24,8	20,4	19,4
sekundární	7,9	7,1	6,4	6,9	7,5	7,2	6,4	4,7	3,7
terciární	3,0	2,5	1,8	2,1	2,1	2,3	2,5	1,7	1,7

Zdroj: [17], vlastní zpracování

**Příloha č. 4 - Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ve Slovinsku
a v ČR (v % z HDP)**

SLOVINSKO	2005	2006	2007	2008	Průměr
SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI	0,10	0,09	0,09	0,09	0,09
APZ	0,19	0,18	0,11	0,09	0,14
školení a vzdělávání	0,05	0,06	0,03	0,03	0,04
podpora pracovního místa	0,04	0,03	0,02	0,01	0,03
přímá tvorba pracovního místa	0,08	0,07	0,06	0,04	0,06
podpora podnikání	0,02	0,02	0,00	0,02	0,02
PPZ - podpora v nezaměstnanosti	0,39	0,38	0,30	0,27	0,34
CELKEM	0,68	0,65	0,50	0,45	0,57
ČESKÁ REPUBLIKA	2005	2006	2007	2008	průměr
SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI	0,13	0,13	0,13	0,12	0,13
APZ	0,12	0,13	0,12	0,10	0,12
školení a vzdělávání	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
podpora pracovního místa	0,04	0,03	0,02	0,01	0,03
dotovaná zaměstnanost	0,04	0,05	0,07	0,07	0,06
přímá tvorba pracovního místa	0,03	0,03	0,02	0,01	0,02
PPZ - podpora v nezaměstnanosti	0,24	0,23	0,20	0,20	0,22
CELKEM	0,49	0,49	0,45	0,42	0,46

Zdroj: [26], vlastní zpracování.

Příloha č. 5 Parametry podpory v nezaměstnanosti ve Slovinsku a v ČR

Parametr	SLOVINSKO	ČESKÁ REPUBLIKA
Příspěvek na SPZ*	0,20 %	1,20 %
- zaměstnavatelé	0,06 %	1,20 %
- zaměstnanci	0,14 %	neplatí
Doba rozhodná pro získání nároku na podporu	12 opracovaných měsíců z posledních 18	12 odpracovaných měsíců v posledních 3 letech
Základ pro stanovení výše podpory	Ø měsíční výdělek za 12 předcházejících měsíců	Ø čistý měsíční příjem v posledním čtvrtletí, doba nezaměstnanosti
Výše podpory	první 3 měsíce: 70 % další měsíce: 60 %	1. a 2. měsíc: 65 % 3. a 4. měsíc: 50 % další měsíce: 45 %
Podpůrní doba	<i>dle doby pojištění:</i>	<i>podle věku:</i>
	3 měsíce: doba pojištění 1-5 let 6 měsíců: 5-15 let 9 měsíců: 15-25 let 12 měsíců: 25 a více let pojištění 18 měsíců: 25 a více let pojištění + věk nad 50 let 24 měsíců: 25 a více let pojištění + věk nad 55 let	5 měsíců: do 50 let věku 8 měsíců: 50-55 let 11 měsíců: nad 55 let

Zdroj: [12, 37, 41, 42, 53, 55], vlastní zpracování

*z hrubých mezd; ve Slovinsku se na SPZ přispívá rovněž z daní